Sonderheft Mensch und Arbeit im Geschäftsjahr 1972/73



thyssenkrupp Corporate Archives

THYSSEN

THYSSEN NIEDERRHEIN
ECHO DER ARBEIT

Werkzeitschrift für die Oberhausener Belegschaft

Die Schicht ist vorbei. Mitarbeiter auf dem Weg über die Werkstraße in den Feierabend.



Einen ersten Schmelzer während des Abstiches im Oberhausener Siemens-Martin-Stahlwerk zeigt unser Titelbild. Unser Fotograf hat zwei Mitarbeitern der Abteilung Personalplanung und -entwicklung bei der Arbeit vor den neuen Entwicklungstableaus sozusagen über die Schulter geschaut. Das Ergebnis ist der Rücktitel.

thyssenkrupp Corporate Archives

Unsere Werkzeitschrift „echo der arbeit" gibt in diesem Sonderheft einen Überblick über den Verlauf des Geschäftsjahres 1972/73 in jenem Bereich unseres Unternehmens, dessen Aufgabe man mit der Lösung der Probleme um Mensch und Arbeit umreißen kann. Natürlich kann man nicht wie am Schluß eines Geschäftsberichtes eine Gewinn- und Verlustrechnung erstellen, weil meßbare in Zahlen umzusetzende Werte fehlen. Man kann nur mit Worten die Entwicklung und den Zustand am Ende des Berichtszeitraumes beschreiben. Wenn z. B. die Fluktuation in einem Maße zurückgegangen ist, das auch der Konjunkturanstieg nicht allein rechtfertigen kann, sondern für das — leider auch nicht meßbare — bestimmte personalpolitische Maßnahmen verantwortlich gemacht werden können, so muß sich das auf das rechnerisch nicht zu erfassende Ergebnis positiv auswirken. Wenn der Erfolg einer planvollen und intensiven Personalförderung in vielen Beispielen sichtbar geworden ist, so neigt auch das die Waagschale des Gewinnes durch die Personalarbeit. Wenn die Probleme der weiteren Humanisierung der Arbeitsplätze im vergangenen Geschäftsjahr durch einen besonderen Arbeitskreis noch intensiver, als es bisher möglich war, angefaßt und eine Reihe von Lösungen in der Praxis verwirklicht werden konnten, so müßte auch dieser Posten in einer gedachten Gewinn- und Verlustrechnung auf der Plusseite stehen. So gibt es viele Beispiele, die der Leser in den Berichten dieses Heftes finden und entsprechend abwägen kann. Das ist Sinn und Zweck dieses Überblicks.

Wenn die Aussage über die Entwicklung im Personalbereich wesentlich umfangreicher ist als über die in anderen Bereichen, so liegt der Grund darin, daß zum ersten Mal über einen größeren und überschaubaren Zeitraum eine Neugliederung dieses Bereiches zur Wirkung gekommen ist, eine Neugliederung, wie sie in dieser konsequenten Form Neuland für die Stahlindustrie ist. Um auch nur eine einigermaßen aufschlußreiche Darstellung der Wege zu geben, die durch dieses Neuland führen, konnte auf das Detail nicht verzichtet werden.

Die Arbeit, die sich in den Berichten der folgenden Seiten widerspiegelt, wurde aus einer großen sozialen Verantwortung aller Beteiligten getan, einer sozialen Verantwortung, die eine wesentliche Maxime unseres Unternehmens ist. Eine große Stütze bei der Umsetzung dieser Maxime in die Tat war und ist die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.

Friedrich Kübel

thyssenkrupp Corporate Archives

Das erste Jahr der Bewährung nach der Neugliederung

Die Belegschaft des Werkes Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG wurde mit Rundschreiben, Bericht in der Werkszeitschrift 7/72 und in den Belegschaftsversammlungen über die Neugliederung des Personalbereichs zum 15. August 1972 informiert.

Mehr als ein Jahr ist inzwischen vergangen. Wir möchten nach dieser Zeit unseren Lesern über die im letzten Geschäftsjahr begonnenen und abgeschlossenen Arbeiten berichten und sie über die künftigen Ziele informieren. Einleitend nennen wir nochmals die wesentlichen Gründe, die diese Neuorganisation veranlaßten.

Die betriebliche Personalpolitik wurde in den letzten Jahren vor immer neue Probleme gestellt.

- Die Vollbeschäftigung in der deutschen Wirtschaft, Arbeitszeitverkürzungen, Urlaubsverlängerungen und längere Ausbildung führten zu einer zunehmenden Knappheit an Arbeitskräften.
- Die verschiedenen Formen des technischen Fortschritts stellen in körperlicher und geistiger Hinsicht höhere Anforderungen an die Beschäftigten.
- Als Folge eines erkennbaren gesellschaftspolitischen Wandlungsprozesses vollzog sich ein Ausbau der arbeits-, sozial- und tarifrechtlichen Bestimmungen mit dem Ziel, die noch bestehenden Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten abzubauen.
- Das 1972 in Kraft getretene Betriebsverfassungsgesetz hat bekanntlich die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in sozialen und personellen Angelegenheiten erheblich verstärkt und ausgedehnt.

Es reicht nicht mehr aus, auf diese Wandlungs- und Änderungsprozesse mit der traditionellen Personalarbeit in ausreichendem Maße zu reagieren. Neue Funktionen, wie Personalplanung, Personalentwicklung und die Anwendung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse mußten stärker als bisher in das Gesamtprogramm der Personalpolitik aufgenommen werden.

Viele dieser neuen Aufgaben ließen eine organisatorische Trennung des Personalbereichs nach Arbeitern und Angestellten nicht mehr zweckmäßig erscheinen, sondern machten eine Aufgliederung nach funktionalen Gesichtspunkten erforderlich.

Seit dem 15. August 1972 gliedert sich der Personalbereich in

- Personalplanung und -entwicklung
- Personalverwaltung
- Personalabteilung Gehalt und Lohn.

Dazu kommen Betriebskrankenkasse und Werkschutz / Werkfeuerwehr.

Diese Neugliederung kann schon nach einem Jahr Praxis als eine gute Lösung angesehen werden, weil durch sie die Personalarbeit für alle im Unternehmen Beschäftigten überschaubarer und aufgrund der Zusammenfassung von Fachfunktionen wirkungsvoller geworden ist und weil so den Forderungen des neuen Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere auf dem Gebiet der Personalplanung, der innerbetrieblichen Stellenausschreibungen, der Personalauswahl bei Versetzungen, Kündigungen und bei Anwendung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse, in besserer Weise Rechnung getragen werden kann. Dies gilt um so mehr, als auf diesem Wege auch die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und seinen Kommissionen sowie der Jugendvertretung gefördert wurde und die gegenseitige Information umfassender und zeitgerechter gestaltet werden konnte.

Personalverwaltung – Kontaktstelle für die gesamte Belegschaft

Innerhalb des Personalbereiches ist der „Hauptabteilungsbereich Personalverwaltung" zuständig für alle Maßnahmen, die mit der Auswahl, der Einstellung, der Anstellung, den Austritten und der Betreuung der Mitarbeiter verbunden sind. Die Personalverwaltung hat dabei sowohl die Grundsätze und Richtlinien der betrieblichen Personal- und Sozialpolitik als auch die arbeits-, sozial- und tarifrechtlichen Bestimmungen zu beachten.

Zuständig für Arbeiter und Angestellte

Die Personalverwaltung ist Kontaktstelle für die gesamte Belegschaft. Die Funktion des Personalsachbearbeiters, so wie man sie aus den früheren Personalabteilungen für Arbeiter bzw. für Angestellte kannte, hat sich insofern geändert, als der Personalsachbearbeiter (Funktionssachbearbeiter) für bestimmte Betriebe bzw. Abteilungen zuständig ist, und zwar sowohl für Arbeiter als auch Angestellte von der Einstellung bis zum Austritt. So ist für das Belegschaftsmitglied der zuständige Sachbearbeiter die Kontaktstelle zum Personalbereich. Auch der Vorgesetzte hat nach der neuen Organisation in den meisten Personalangelegenheiten nur mit dem einen für seinen Bereich zuständigen Personalsachbearbeiter Kontakt zu halten.

So entwickelte sich der Personalbestand 1972/73

	Lohnempfänger	Angestellte	zusammen
Belegschaft am 30. 9. 72	6 533	2 156	8 709
Zugänge	1 141	229	1 370
Abgänge	827	230	1 057
Belegschaft am 30. 9. 73	6 837	2 155	9 022
Veränderung	+ 314	— 1	+ 313
	= 4,8 %	+ 0,0 %	= 3,6 %

Außerdem wurden am 30. 9. 1973 215 gewerbliche Auszubildende und 109 Auszubildende für Angestelltenberufe sowie 77 Werkstudenten und Praktikanten beschäftigt. Ferner waren 28 Belegschaftsmitglieder langfristig wegen Schulbesuchs beurlaubt, 66 Mitarbeiter leisteten ihren Grundwehrdienst bei der Bundeswehr ab.

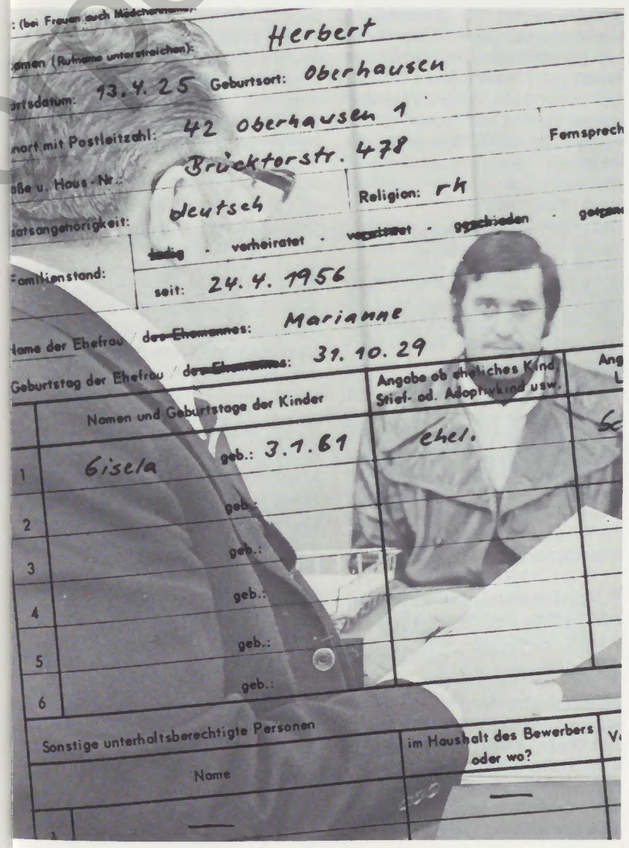
Die Zahl der ausländischen Mitarbeiter im Lohnverhältnis ist im Geschäftsjahr 1972/73 von 633 auf 935 = um 47,7 % gestiegen; ihr Anteil an der Arbeiterbelegschaft erhöhte sich von 9,2 % auf 13,0 %.

Die am 30. 9. 1973 beschäftigten 935 ausländischen Mitarbeiter waren Angehörige folgender Nationen:

Türken	422	45,1 %
Spanier	172	18,4 %
Italiener	125	13,4 %
Jugoslawen	81	8,7 %
Griechen	62	6,6 %
Sonstige	73	7,8 %

Mit der bekannten positiven Entwicklung in der Eisen- und Stahlindustrie war auch eine Aufstokkung der Belegschaft notwendig. Über die Ersatzgestellungen für ausgeschiedene Belegschaftsmitglieder hinaus waren zusätzliche Mitarbeiter erforderlich. Bei 1 141 Zugängen und 827 Abgängen erhöhte sich die Zahl der Lohnempfänger um 314.

Die Zugänge setzen sich im wesentlichen aus 991 Einstellungen (davon 497 = 50,2 % Ausländer), 68 Bundeswehrrückkehrer und 66 Übernahmen von Facharbeitern nach beendeter Ausbildung zusammen.



Die Abgänge verteilen sich schwerpunktmäßig auf 372 Kündigungen auf eigenen Wunsch (davon 126 = 34 % ausländische Arbeitnehmer), 51 Übernahmen in das Angestelltenverhältnis, 65 Austritte zu Konzernwerken, 55 Einberufungen zur Bundeswehr. Die Höhe der Einstellungsquote hatte zur Folge, daß 176 fristlose Entlassungen ausgesprochen werden mußten. 51 Lohnempfänger traten in den Ruhestand, davon 47 wegen Erreichung der Altersgrenze.

Bei den Angestellten setzen sich die 229 Zugänge hauptsächlich aus 111 Einstellungen, 51 Anstellungen und 49 Übernahmen nach beendeter Ausbildung zusammen.

Schwerpunkte bei den 230 Abgängen waren 121 Austritte auf eigenen Wunsch, 55 Übertritte zu Konzernwerken sowie 29 Pensionierungen – davon 21 über den Sozialplan, die sich erst im Berichtszeitraum wegen der längeren Kündigungsfristen auswirkten.

Fluktuation erheblich geringer geworden

Das Vertrauen der Belegschaft zum Unternehmen drückt sich in der erfreulicherweise stark rückläufigen Zahl der Austritte auf eigenen Wunsch aus, was die nachstehende Tabelle zeigt.

	Lohnempfänger			Angestellte		
Geschäftsjahr	71/72	72/73		71/72	72/73	
Gesamtabgänge auf eigenen Wunsch	587	372	= ./. 36,7 %	176	121	= ./. 31,2 %
Monatsdurchschnitt	49	31		15	10	

Von den ausgeschiedenen Mitarbeitern wurden insbesondere berufliche und finanzielle Verbesserung als Kündigungsgründe angegeben. Weitere Schwerpunkte waren bei den ausländischen Arbeitnehmern die Rückkehr ins Heimatland und bei den Angestellten Austritte wegen Schulbesuchs bzw. Aufnahme eines Studiums.

Für das Unternehmen ist das Geschäftsjahr 1972/73 personell insofern erfreulich verlaufen, als eine große Zahl von Bewerbern, eine hohe Einstellungsquote, eine rückläufige Fluktuation und eine relativ geringe Zahl offener Stellen zu verzeichnen waren.

Aufgaben der Personalbetreuung wurden größer

Aus dem umfangreichen und vielfältigen Aufgabenkatalog der Personalsachbearbeiter kann nur einiges beispielhaft aufgeführt werden.

Wie berichtet, wurden rund 1 100 neue Mitarbeiter eingestellt. Um zu dieser Zahl zu gelangen, waren weitaus mehr intensive Bewerbungsgespräche als in Vorjahren erforderlich, die sich insbesondere bei dem großen Anteil ausländischer Bewerber als schwierig erwiesen.

Ein wichtiger Beitrag zur Eingliederung der neueingestellten Belegschaftsmitglieder ist ein zweitägiges Einweisungsprogramm, zu dem die Mitarbeiter unter Weiterzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt werden. Für die neueingestellten ausländischen Mitarbeiter wird diese Veranstaltung mit Hilfe der Dolmetscher durchgeführt.

Während des Einweisungsprogramms werden folgende Themen behandelt:

- Information über die Funktion des Arbeitsdirektors, des Betriebsrates und der Vertrauensleute.
- Erläuterung der Aufgaben und Stellung der Meister und Vorarbeiter.
- Überblick über die Unternehmensorganisation, die Werksabteilungen sowie die Bedeutung des einzelnen Arbeitsplatzes innerhalb der Organisation des Unternehmens.

thyssenkrupp Corporate Archives

■ Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.

■ Bericht des Betriebsrates über seine Aufgaben.

■ Darstellen der Aufgaben der Abteilung Arbeitssicherheit; Hinweis auf Unfallverhütungsvorschriften, Besuch einer Erste-Hilfe-Station und der Arbeitsschutzausstellung, Tonbildschau über arbeitssicherheitsmäßiges Verhalten am Arbeitsplatz.

■ Besichtigung der Werksanlagen und abschließendes Gespräch mit Gelegenheit zur Diskussion.

Aufgrund der Erfahrungen kann festgestellt werden, daß diese Informationsveranstaltungen insofern positiv zu bewerten sind, als durch sie für die neuen Mitarbeiter ein besserer beruflicher und persönlicher „Einstieg" in das Unternehmen gewährleistet ist.

Maßnahmen zur besseren Eingliederung ausländischer Mitarbeiter

Die Personalverwaltung bemüht sich verstärkt darum, den im Werk Oberhausen beschäftigten ausländischen Mitarbeitern die Eingliederung in die Arbeits- und Lebensbedingungen zu erleichtern.

So wurde für die ausländischen Mitarbeiter ein nach modernen Gesichtspunkten gestaltetes Wohnheim geschaffen, das den Anliegen dieser Mitarbeiter unter Berücksichtigung der mehrschichtigen Arbeitsweise gerecht wird. Die Konzeption des Wohnheims wurde von dem Arbeitskundlichen Team erarbeitet, dem Mitarbeiter verschiedener Abteilungen angehörten.

Das Haus verfügt über Ein-, Zwei- und Drei-Bett-Zimmer mit insgesamt 250 Bettplätzen. Dazu gehören komplett eingerichtete Küchen sowie WC's, Waschräume und Duschen. Zur Freizeitgestaltung stehen Lese- und Aufenthaltsräume, Fernsehräume, ferner Spiel- und Sportmöglichkeiten zur Verfügung.

Zur Überbrückung von Verständigungsschwierigkeiten wurden ein jugoslawischer, ein spanischer und ein türkischer Dolmetscher hauptberuflich eingesetzt. Sie stehen den verschiedenen Fachabteilungen und dem Betriebsrat in spezifischen Fragen, wie z. B. Arbeitssicherheit, Wohnungsvermittlung, werksärztliche Betreuung, zur Verfügung. Sie unterstützen die ausländischen Arbeitnehmer beim Kontakt zu außerwerklichen Institutionen und Behörden.

Mit der Schaffung verwertbarer Informationsmöglichkeiten soll erreicht werden, daß die ausländischen Mitarbeiter den gleichen Informationsgrad haben wie alle deutschsprachigen Belegschaftsmitglieder. Deshalb wurden von der Abteilung „Betriebliche Information" Anfang Mai 1973 erstmals Informationsschriften in verschiedenen Landessprachen herausgegeben, und zwar in serbokroatisch, italienisch, türkisch, spanisch und griechisch.

Die Schriften erscheinen einmal monatlich und enthalten wichtige Informationen, beispielsweise über Probleme am Arbeitsplatz, den Umgang mit Behörden und Ämtern und über Arbeitssicherheitsfragen. Besonders umfangreich ist vierteljährlich die Berichterstattung über die Betriebsversammlung.

Diese und in der Zukunft zu treffenden Maßnahmen sollen mithelfen, die Eingliederung unserer ausländischen Mitarbeiter zu erleichtern.

Belegschaftsmitglieder beraten und informiert

Eine weitere Aufgabe der Personalverwaltung liegt in der Beratung der Mitarbeiter in allen Fragen des Arbeitsverhältnisses und auch in verschiedenen persönlichen Angelegenheiten.

Zur Beratung der Belegschaft in Rentenversicherungsfragen ist seit Jahren ein Mitarbeiter tätig. Seine Arbeit erstreckt sich insbesondere auf die Vorausberechnung von Renten und das Prüfen von Rentenbescheiden innerhalb der Einspruchsfrist. Darüber hinaus ist er bei der Beschaffung verlorengegangener Versicherungsunterlagen sowie beim Abfassen von Schriftsätzen bei der Korrespondenz mit den Versicherungsträgern behilflich. Im Geschäftsjahr 1972/73 wurde der Mitarbeiter für Rentenversicherungsfragen in rund 300 Fällen in Anspruch genommen. Durch die Einführung der flexiblen Altersgrenze hat sein Aufgabengebiet einen neuen Akzent bekommen.

Zur Information der betrieblichen Führungskräfte, der Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute wurde Anfang 1969 ein Handbuch erstellt. Es enthält in 10 Abschnitten eine Zusammenstellung der wichtigsten gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen, Betriebsvereinbarungen, Richtlinien, Bekanntmachungen und Rundschreiben. Durch die ständige Ergänzung und Überarbeitung des Informationshandbuches ist gewährleistet, daß dem obengenannten Personenkreis zur sachgerechten Klärung von Zweifelsfragen stets aktuelle Unterlagen zur Verfügung stehen.

Die wichtigsten Betriebsvereinbarungen

Zahlreiche Betriebsvereinbarungen und Zusatzregelungen wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr abgeschlossen. Die wichtigsten dieser Regelungen werden nachstehend kurz erläutert:

■ Ergänzend zu den tariflichen Bestimmungen erhalten alle Belegschaftsmitglieder, die ihren gesamten Urlaub in der Zeit von Oktober bis März abwickeln, ab 1972 einen weiteren Winterzusatzurlaubstag.

■ Der Zusatzurlaub für Schwerbeschädigte wurde ab 1972 von 5 auf 6 Arbeitstage erhöht.

■ Für die Beendigung der Arbeitsverhältnisse gilt wie bisher als Höchstgrenze die Vollendung des 65. Lebensjahres. Zusätzlich wurde die Beendigung der Arbeitsverhältnisse bei Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze geregelt.

■ Rückwirkend ab Januar 1973 wird allen Belegschaftsmitgliedern als Ausgleich für die Kontoführungskosten ein Nettobetrag von monatlich DM 1,— gezahlt.

■ Mit Beginn des Jahres 1973 wurde der Wegfall des „Durchlaßscheines für allgemeine Angelegenheiten" vereinbart. Diese Maßnahme erschien — ähnlich wie bei der Abschaffung der Stempelpflicht — durch das von der Belegschaft bestätigte Vertrauen gerechtfertigt.

■ Ferner wurde eine größere Anzahl von Betriebsvereinbarungen über Arbeitszeitregelungen abgeschlossen, z. B. für Teilbereiche der Datenverarbeitung, der Wohnungsgesellschaft Dümpten mbH, der Energiewirtschaft und der Sozialbetriebe.

thyssenkrupp Corporate Archives

Der Ausschuß für Personalfragen

Der Ausschuß für Personalfragen ist seiner Arbeitsweise, Zuständigkeit und Zielsetzung nach eine betriebliche Ordnungskommission. Seine Aufgabe ist es, nicht nur über Disziplinarmaßnahmen zu entscheiden, sondern auch helfend und beratend tätig zu sein. Durch die Arbeit des Ausschusses für Personalfragen werden für alle Mitarbeiter Entscheidungen nach einheitlichen Grundsätzen in Personalangelegenheiten sichergestellt, und zwar u. a. bei

- Verstößen gegen die Arbeitsordnung, z. B. Einbringen und Verzehr von Alkohol.
- arbeits- und haltungsmäßigen Beanstandungen, z. B. unentschuldigtes Fehlen.
- Verstößen gegen die Unfallverhütungsvorschriften.

Im Geschäftsjahr 1972/73 hatte der Ausschuß 776 Personalangelegenheiten zu besprechen. Durch die paritätische Besetzung dieses Ausschusses ist garantiert, daß die Belange der Arbeitnehmer optimal vertreten werden. So stellt der Ausschuß für Personalfragen auch einen Teilbereich aus dem System innerbetrieblicher Beziehungen zwischen Arbeitnehmer, Betriebsräten und Unternehmensleitung dar.

Ergebnisse im außertariflichen Bereich

Aus der Personalsachbearbeitung für die außertariflichen Mitarbeiter ist zu berichten, daß im Herbst 1972 für rund 400 AT-Angestellte (einschließlich Leitende Angestellte) Stellenbeschreibungen eingeführt wurden. Sie enthalten die Hauptaufgaben der Mitarbeiter und auch die jeweiligen Leitungs- bzw. Unterstellungsverhältnisse und haben das Ziel, die Tätigkeitsstruktur der AT-Angestellten für den Vorstand und den Personalbereich transparenter zu machen. Im Interesse eines genaueren Überblicks sind dabei auch von Stelleninhabern wahrgenommene wesentliche Aufgaben und Kompetenzen erfaßt worden, die bisher nur in besonderen Fällen schriftlich festgelegt wurden.

Es ist ein berechtigtes Interesse des Einzelnen, zu wissen, in welcher Funktionsebene er innerhalb des Unternehmens steht. Dies gilt sowohl für Inhaber von Linienfunktionen als auch für die wachsende Zahl der Mitarbeiter in Stabsfunktionen. Um diesem Anliegen Rechnung zu tragen, wurde eine siebenstufige Dienststellenbezeichnung eingeführt. Ziel war es dabei, die immer differenzierter gewordenen Funktionen soweit wie möglich transparent zu machen und eine Abgrenzung der Dienststellenbezeichnungen zu den handelsrechtlichen Vollmachten zu gewährleisten.

Durch die in den letzten Jahren eingetretenen Änderungen und Verbesserungen von Vertragsbedingungen war es notwendig, für alle AT-Angestellten neue Arbeitsverträge auszufertigen. Darin wurden alle Neuregelungen zusammengefaßt und bestätigt. Auch die neuen Dienststellenbezeichnungen sind Bestandteile dieser Verträge.

In Anlehnung an die allgemeine Entwicklung in der Eisen- und Stahlindustrie und unter Berücksichtigung der persönlichen Leistungen der Mitarbeiter wurden Gehaltskorrekturen vorgenommen.

Die Zahl der zu betreuenden Rentner, Witwen und Waisen stieg im Geschäftsjahr auf 5650

Die Personalverwaltung ist auch zuständig für die Betreuung der Werksrentenempfänger, das sind in den Ruhestand getretene Belegschaftsmitglieder sowie Witwen und Waisen, soweit sie nach den Bestimmungen der Werksrentenregelung einen Werksrentenanspruch haben. Die Zahl der betreuten Personen stieg im abgelaufenen Geschäftsjahr von 5435 um 215 auf 5650. Zu den Maßnahmen in diesem Rahmen gehören insbesondere die Errechnung der Werksrenten nach der Werksrentenregelung, die Benachrichtigung über die Höhe der Werksrente sowie die Überweisung und Abrechnung.

Zwischen der Personalverwaltung und dem Betriebsrat wird z. Z. über die Neufassung einer Werksrentenregelung beraten. Ziele dieser neuen Regelung sind die Vereinheitlichung der Rentenansprüche für Arbeiter und Tarifangestellte und verbesserte Leistungen.

Neben den Rentenfällen aus dem Tarifbereich werden rund 130 Ruhe- und Witwengeldempfänger aus dem AT-Bereich betreut, die im Auftrag des Unternehmens Leistungen durch den Essener Verband erhalten.

Mitarbeiter, die im Rahmen des Sozialplans in den Ruhestand getreten sind, können für die Zeit zwischen dem Ende der Überbrückungsgeldzahlung und Erhalt des Rentenbescheides der Sozialversicherung eine werkliche Überbrückungshilfe in Anspruch nehmen. Die Überbrückungshilfe in Höhe der zu erwartenden Sozialversicherungsrente wird von der Rentennachzahlung zurückgezahlt.

Im Geschäftsjahr 1972/73 wurden insgesamt 495000,— DM ausgezahlt, und zwar an durchschnittlich 63 Empfänger monatlich.

Sterbekasse konnte 1972/73 ihre Leistungen erhöhen

Unter der Bezeichnung „Sterbekasse der Belegschaft Thyssen Niederrhein AG“ besteht im Werk Oberhausen eine Sterbeversicherung, die die Rechtsform eines kleineren Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit trägt und der Aufsicht des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen in Berlin unterliegt. Mitglieder der Sterbekasse können alle Belegschaftsmitglieder des Werkes und deren Familienangehörige werden, wenn sie bei Antragstellung das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Darüber hinaus können Belegschaftsmitglieder, die aus unserem Werk ausscheiden, weiterhin Mitglieder der Sterbekasse bleiben.

Der Versicherungsbestand der Sterbekasse umfaßt z. Z. rund 29000 Mitglieder. Das durchschnittliche monatliche Beitragsaufkommen liegt bei rund 50000,— DM. Monatlich werden rund 30000,— DM Sterbegelder ausgezahlt. Aufgrund der günstigen Altersstruktur der Versicherten und des ständigen Vermögenszuwachses war die Sterbekasse in der Lage, ihre Leistungen regelmäßig zu verbessern, zuletzt am 1. 7. 1973.

thyssenkrupp Corporate Archives

Neues Gehaltsabrechnungsverfahren mit vielen Vorzügen

Der Gehaltsabrechnung obliegen die Abrechnung, Anweisung und Verbuchung der Gehälter für rund 2350 Mitarbeiter des AT- und Tarifbereiches unter Beachtung der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Bestimmungen.

Ab 1. 1. 1973 wurde ein neues Gehalts-Abrechnungs-Verfahren eingeführt, das wesentliche Verbesserungen brachte. Dazu gehören neben dem detaillierten Nachweis der monatlichen Bezüge eine Jahresübersicht über erzieltes Einkommen, einbehaltene Steuern, Sozialversicherungsbeiträge, vermögenswirksame Leistungen und eine Übersicht über die Urlaubsabwicklung. Für krankenversicherungspflichtige Ersatzkassenmitglieder werden seit 1. 1. 1973 die Sozialversicherungsbeiträge einbehalten und an die Ersatzkassen abgeführt.

Durch Änderung der Steuergesetzgebung wurde ab 1. 7. 1973 der Stabilitätszuschlag eingeführt; er ist bis Juni 1974 von einem bestimmten Lohnsteuerbetrag ab zusätzlich zu erheben.

Steuer für Zuschläge bereits zurückgezahlt

Durch das Steueränderungsgesetz von Juni 1973 wurde rückwirkend ab Januar 1973 die Einkommensgrenze für die Steuerfreiheit der Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge aufgehoben. Um den mehr als 500 Mitarbeitern, denen aufgrund der alten Regelung Steuern für diese Zuschläge einbehalten wurden, möglichst schnell die zuviel gezahlten Steuern zu erstatten, sind diese Beträge kurzfristig ermittelt und bereits mit dem Septembergehalt gutgeschrieben worden. Eine entsprechende Maßnahme wurde für die Lohnempfänger von der Abteilung Lohnrechnung durchgeführt.

Wichtige Neuerung im Geschäftsjahr 1972/73

Mit Wirkung vom 1. 1. 1973 traten im Meldeverfahren der Sozialversicherung umfassende Änderungen ein. Es handelt sich um eine der wichtigsten organisatorischen Neuregelungen seit Einführung des Lohnabzugsverfahrens im Jahre 1942. Die Neuorganisation umfaßt nicht nur die Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten, sie stellt gleichzeitig einen Verbund mit der Krankenversicherung und der Arbeitslosenversicherung her. Grundlage des Verfahrens bilden Versicherungsnachweishefte, die ab 1. 1. 1973 für alle Versicherten gelten; sie haben die inzwischen 80 Jahre alte Versicherungskarte abgelöst.

Im Rahmen der Gehaltsüberweisung besteht Verbindung mit ca. 120 Geldinstituten. Außerdem werden vermögenswirksame Leistungen an etwa 130 kontenführende Stellen (Bausparkassen, Banken, Lebensversicherungsgesellschaften usw.) überwiesen. Die Gehaltsabrechnung nimmt ferner den Einhalt einer Reihe persönlicher Abzüge (ca. 70 Abzugsarten) vor und veranlaßt die Gutschrift für die verschiedenen werklichen und außerwerklichen Stellen.

Das Ziel ist eine in sich geschlossene Entlohnungsstruktur

Mit dem 15. August 1972 ist im Zuge der Neugliederung des Personalbereiches aus der früheren Abteilung Arbeitswirtschaft, die sich ausschließlich mit Lohnfragen befaßte, durch Zuordnung der Gehaltsfindungsaufgaben der Hauptabteilungsbereich „Gehalt und Lohn" entstanden.

Die Aufgaben der früheren Arbeitswirtschaft, unter Beachtung tarifrechtlicher Bestimmungen und arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse die Grundlagen dafür zu schaffen, daß die Mehrheit der gewerblichen Arbeitnehmer ihre Verdiensthöhe als angemessen empfinden, wurde damit auch auf den Tarifangestelltenbereich ausgedehnt.

Im Hinblick auf die Bestrebungen, für alle Mitarbeiter im Tarifbereich nach den gleichen Gesichtspunkten die Lohn- und Gehaltsbemessungen durchzuführen, wurden und werden die bisherigen Methoden und Hilfsmittel der Lohn- und Gehaltsfindung entsprechend der neuen Konzeption abgewandelt oder ganz neu entwickelt.

Die Schaffung einer von der untersten Lohn- und Gehaltsgruppe bis zum AT-Bereich reichenden, in sich geschlossenen Entlohnungsstruktur ist dabei das Ziel.

Der Weg dahin kann jedoch nur in kleinen Schritten erreicht werden. Von abgeschlossenen neuen Entwicklungen kann daher nach einem Jahr Tätigsein von „Gehalt und Lohn" noch nicht berichtet werden.

Aufgaben zur Verwirklichung der neuen Konzeption in Angriff genommen

Als Beispiele, welche Richtung eingeschlagen wird, mögen folgende, überwiegend noch nicht abgeschlossene Arbeiten dienen:

- Ausbau der vorhandenen Arbeitsplatzkartei der gewerblichen Arbeitnehmer zu einer Gesamtkartei aller Arbeitsplätze mit Angabe ihrer Wertigkeit. Die Arbeitsplatzkartei wird um die Namen der den einzelnen Arbeitsplätzen zugeordneten Belegschaftsmitglieder unter Beachtung der Soll-Besetzung ergänzt.

- Kontrolle der Soll- und Ist-Belegschaft je Arbeitsplatz mit dem Ziel, Überbesetzungen zu vermeiden und eine arbeitsplatzgerechte Entlohnung sicherzustellen.

- Datentechnische Erfassung des Inhalts der Arbeitsplatzkartei und u. a. Auswertung für Entlohnungszwecke und Personalplanungsfragen.

- Darstellen der Aussagen der Arbeitsplatzkartei in Schaubildern als Arbeitsunterlage für Einstufungsfragen.

- Erarbeiten eines geschlossenen Systems von Arbeitsplatzbeschreibungen für alle Mitarbeiter des Tarifbereiches und Ergänzung durch Anlagen- und Arbeitsablaufbeschreibungen.

- Festlegen von Arbeitsbereichen bei gewerblichen Arbeitnehmern in Produktionsbetrie-

thyssenkrupp Corporate Archives

ben für qualifizierte Mitarbeiter, die auf mehreren Arbeitsplätzen im Wechsel einsetzbar sind.

Als erster Schritt sind für den Hochofenbetrieb, das Kraftwerk, das Zementwerk sowie einige Zurichtungsbereiche die als Kranken- und Urlauberreserve vorgesehenen Belegschaftsmitglieder erfaßt worden. Die bisherigen Arbeitsplatzbezeichnungen blieben zwar bestehen, wurden aber durch neue Bezeichnungen für Arbeitsbereiche, wie z. B. Hochofenwerker, Kraftwerker, Zementwerker u. a., ergänzt. Auf diese Weise wurde deutlich, daß ein Teil der Belegschaft nur auf einem Arbeitsplatz eingesetzt wurde, während ein weiterer Teil wechselweise auf verschiedenen Arbeitsplätzen tätig war.

Durch die Mitarbeit im Arbeitskreis Ergonomie war und ist auch für die Zukunft sichergestellt, daß Arbeitserschwernisse, die durch technische Einrichtungen noch nicht zu beseitigen waren bzw. sind, mit Zulagen abgegolten werden.

In diesem Zusammenhang wurde die Erarbeitung von Zulagentabellen auf der Grundlage von arbeitsphysiologischen Grenzwerten zur Ergänzung tarifvertraglicher Zahlenwerte bei Umgebungseinflüssen begonnen.

Im Geschäftsjahr 1972/73 wurden zwei tarifliche Lohn- und Gehaltsmaßnahmen durchgeführt:

- die Anhebung der Tariflöhne einheitlich um 46 Pf/h und Gehälter um 8,5 % zum 1. 1. 1973;
- die pauschalierte Übergangszahlung für stahltypische Zuschläge von 280,— DM in vier Raten von je 70,— DM.

Die unterschiedliche Auslastung einzelner Betriebsbereiche führte bei einigen Prämienlohnregelungen zu Verzerrungen in der Lohnstruktur. Die variablen Prämien wurden durch innerwerkliche Lohnharmonisierungsmaßnahmen in Festlöhne umgewandelt. Diese Maßnahmen galten insbesondere für das Grobblechwalzwerk, die 550er-Straße und das Zementwerk einschließlich der Steinfabrik.

Bruttoeinkommen beachtlich gesteigert

Im Geschäftsjahr 1972/1973 ist eine beachtliche Steigerung der Bruttoeinkommen festzustellen, die auf tarifliche und innerbetriebliche Lohn- bzw. Gehaltsregulierungen zurückzuführen sind.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Entwicklung seit 1969/70:

	Jahr	⌀-Brutto-Monatsverd. mit Zuschlägen DM	Steigerung in % gegenüber Vorjahr
Gewerbliche Arbeitnehmer	1969/70	1 327,92	
	1970/71	1 367,65	3,0
	1971/72	1 408,73	3,0
	1972/73	1 667,71	18,4
Tarifangestellte	1969/70	1 372,—	
	1970/71	1 587,—	15,7
	1971/72	1 627,—	2,5
	1972/73	1 796,—	10,4

Paritätischer Ausschuß für Gehaltsfragen nahm 1972/73 seine Arbeit auf

Im Interesse einer einheitlichen Bearbeitung von Lohn- und Gehaltsfragen wurde in Anlehnung an den paritätischen Ausschuß des Lohnrahmentarifvertrages ein gemeinsamer Ausschuß mit dem Betriebsrat für Gehaltsfragen gebildet. Er trat erstmals am 27. 2. 1973 zusammen.

Insgesamt tagte der paritätische Lohnausschuß 1972/73 achtmal und der für Gehaltsfragen sechsmal. In diesen Sitzungen wurden insgesamt 347 Tagesordnungspunkte erledigt. Zur Vorbereitung der Entscheidungen mußten ca. 500 Arbeitsplätze überprüft werden. Teilweise waren dazu mehrfache Betriebsbegehungen und Gespräche mit Betriebs- und Abteilungsleitern, Belegschaftsmitgliedern, Betriebsräten und Vertrauensleuten erforderlich, die je Fall einen Durchschnitts-Stundenaufwand von ca. vier Stunden erforderten. Schwerpunkte lagen im Bereich der Draht- und Feinstraße, im Hochofenbetrieb sowie im Preßwerk.

Die Zahl der Lohnschutzfälle ging von 134 im Oktober 1972 auf drei im September 1973 zurück. Die auf Grund der Produktionsdrosselung erforderlich gewordenen Lohnschutzmaßnahmen sind damit praktisch ausgelaufen.

Die Zahl der Belegschaftsmitglieder, auf die die Anerkennungslohnregelung Anwendung findet, erhöhte sich dagegen von 234 im Oktober 1972 auf 272 im September 1973. Unter Anerkennungslohn versteht man eine Art Ausgleichslohn, der Belegschaftsmitgliedern gezahlt wird, die mehr als 20 Jahre im Werk tätig sind und aus gesundheitlichen Gründen von ihrem bisherigen Arbeitsplatz auf einen minderbezahlten Arbeitsplatz umgesetzt werden müssen.

Nach mehreren gemeinsamen Sitzungen mit dem Betriebsrat wurde der Zulagenkatalog überarbeitet und ab 1. 7. 1973 der Lohnentwicklung angepaßt.

Der Bezugszeitraum der Jahresabschlußvergütung ist mit Zustimmung des Betriebsrates vom Kalenderjahr auf das Geschäftsjahr umgestellt worden.

Ein erster Schritt zum festen Monatsentgelt für Lohnempfänger

Im Zuge des Abbaus der unterschiedlichen Regelungen für Lohn- und Gehaltsempfänger wurde auch für Lohnempfänger die Zahlung eines Monatsfixbetrages eingeführt, während diese Gruppe bis dahin den vollständig abgerechneten Verdienst des abgelaufenen Monats erst zwischen dem 10. und 13. des Folgemonats überwiesen erhielt. Es wird also allen Mitarbeitern am Monatsende das Entgelt überwiesen, wobei bei den Lohnempfängern die Differenz zwischen dem Fixbetrag und dem echt errechneten Nettoverdienst mit dem Überweisungsbetrag des Folgemonats ausgezahlt wird. So kann auch der Lohnempfänger wie der Angestellte mit einem nur relativ geringen Schwankungen unterliegenden Monatseinkommen disponieren. Dieses ist ein erster Schritt zu dem Ziel, auch für Lohnempfänger ein festes Monatsentgelt zu erreichen. Eine endgültige Realisierung aber hängt von den Tarifvertragsparteien ab. Man konnte im vergangenen Geschäftsjahr feststellen, daß der größte Teil der Belegschaft nach der Durchführung geringfügiger Korrekturen in der Festlegung der Überweisungsbeträge mit dieser Regelung zufrieden war.

thyssenkrupp Corporate Archives

Neugliederung konzentrierte Personalplanung und -entwicklung

Die Zielsetzungen des Hauptabteilungsbereichs Personalplanung und -entwicklung beziehen sich auf die Personalorganisation, die kurz-, mittel- und langfristige quantitative und qualitative Personalplanung sowie eine unter leistungs- und förderungsbezogenen Gesichtspunkten zu sehende stellen- und laufbahnbezogene Entwicklungsplanung. Daneben stehen die Beobachtung der Arbeitsmärkte, die Personalwerbung und -beschaffung, die Disposition des Personaleinsatzes, die Aufgaben des Psychologischen Dienstes sowie die Steuerung der Anwendung der elektronischen Datenverarbeitung im Personalbereich und die Abwicklung des Personalberichtswesens.

Um diese Aufgaben und Ziele verwirklichen zu können, war eine Reihe von Basisdaten zu erarbeiten und Instrumentarien zu entwickeln. Dabei mußten aus arbeitsökonomischen Gründen Prioritäten im Zeitablauf gesetzt werden.

Aus den Anforderungsprofilen der Arbeitsplätze, die in Beziehung zum Eignungsprofil und dem Leistungsverhalten stehen, wurde über eine künftig zu praktizierende leistungs- und förderungsbezogene Mitarbeiterbeurteilung eine Grundkonzeption der Entwicklungsplanung für die in diesem Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter abgeleitet. Sie steht unter dem Leitgedanken der Persönlichkeitsentfaltung und bedeutet, daß grundsätzlich jedem Mitarbeiter Aufstiegsmöglichkeiten offenstehen.

Um eine zielorientierte stellen- und laufbahnbezogene Entwicklungsarbeit durchführen zu können, mußte die unabdingbare Voraussetzung erfüllt werden, den sich aus den einzelnen Anforderungsprofilen ergebenden fachbezogenen Bildungsbedarf für alle Mitarbeiter im Rahmen einer Bestandsaufnahme zu analysieren.

Im Anschluß an diese einleitende Beschreibung der Aufgabenstruktur des Bereiches Personalplanung und -entwicklung werden im folgenden nach der Funktionsgliederung der Abteilung ohne Ranggewichtung im Geschäftsjahr 1972/73 begonnene und abgeschlossene Arbeiten dargestellt.

Neu entwickelte Personalorganisationspläne erleichtern aktuelle Übersicht

Eine wesentliche Bestimmungsgröße für die quantitative und qualitative Personalplanung stellen Personalorganisationspläne dar.

Für den gewerblichen Bereich konnte man auf die für Betriebsanlagen und Aggregate zur Verfügung stehenden Postenpläne zurückgreifen, während im Angestelltenbereich die Personalorganisationspläne für alle Vorstandsbereiche überarbeitet bzw. neu erstellt werden mußten.

Um funktionale, personelle und organisatorische Veränderungsprozesse planen und berücksichtigen zu können, wurde ein Verfahren entwickelt, das durch die Verwendung moderner Organisationsmittel den Forderungen nach flexibler Handhabung Rechnung trägt. Die erarbeiteten Personalorganisationstableaus – grafische Darstellungen auf Tafeln, auch Organigramme genannt – vermitteln eine aktuelle Übersicht aller im Unternehmen vorhandenen Personalorganisationsstrukturen. Sie enthalten neben der Dienststellenbezeichnung die Zuordnung der einzelnen Arbeitsplätze zur jeweiligen Organisationseinheit sowie die Namen der Stelleninhaber einschließlich einiger wichtiger persönlicher Daten, wie Geburtsjahr, Einstufung und handelsrechtliche Vollmachten. Gleichzeitig sind aus der grafischen Darstellung die vor- und nachgeordneten Leitungs- und Unterstellungsverhältnisse klar erkennbar. Den detaillierten Organisationsplänen der einzelnen Betriebe und Abteilungen ist für jeden Vorstandsbereich ein Leitungsorganisationsplan vorangestellt. Er umfaßt die Führungsstruktur der einzelnen Ressorts.

(Siehe auch Rücktitel dieses Heftes!)

Die Organigramme werden den jeweiligen Fachvorgesetzten für ihren Bereich zur Verfügung gestellt. Sie spiegeln gleichzeitig das Plan-Soll und die Istbesetzung der einzelnen Abteilungen wider.

Für den Vorstandsbereich Rechnungs- und Finanzwesen, für den Kaufmännischen Vorstandsbereich und den des Arbeitsdirektors sind 40 Organisationstableaus für über 1 000 Angestellten-Arbeitsplätze fertiggestellt worden. Die Personalorganisationstableaus für ca. 1 100 Arbeitsplätze des technischen Vorstandsbereichs waren Ende des Geschäftsjahres in Arbeit.

Grundlagen für die Personalplanung gelegt

Die Personalplanung steht unter der Zielsetzung, den Personalbedarf sowie die Personalbedarfsdeckung für die Zukunft so zu ermitteln, daß dem Unternehmen in befriedigendem Umfang und zum richtigen Zeitpunkt Mitarbeiter der notwendigen Qualifikation zur Verfügung stehen.

Wie jede Planung steht auch die Personalplanung unter der Schwierigkeit, möglichst abgesicherte Information für in der Zukunft liegende Zeiträume zu erhalten. Hinzu kommt, daß sie in einem direkten Abhängigkeitsverhältnis insbesondere zur Absatzplanung und Produktionsplanung steht.

Die Personalplanung baut auf bestimmte statistische Zeitreihenverfahren auf. Mit Hilfe der Trendextrapolation bzw. Trendanalogie wird der zukünftige Personalbedarf prognostiziert.

Unter Trendextrapolation bzw. Trendanalogie versteht man Verfahren zum Übertragen einer Entwicklung aus der Vergangenheit in die Zukunft bzw. die Auswertung des Zusammenhangs zweier oder mehrerer Entwicklungen.

Die einzelnen Bestandteile der Personalplanung sind der Nachholbedarf zu Beginn des Planungszeitraums, der Ersatzbedarf für voraussichtliche Abgänge sowie der Neubedarf. Diesen Elementen steht die Personalbedarfsdeckungsplanung gegenüber. Sie setzt sich im wesentlichen aus der Zahl der nach abgeschlossener Ausbildung zu übernehmenden Facharbeiter, den zu erwartenden Bundeswehrrückkehrern und den Ergebnissen von Arbeitsmarktanalysen zusammen.

Im vergangenen Geschäftsjahr wurde ein Personalbedarfs- und -bedarfsdeckungsplan für die Arbeiterseite aufgestellt, dem zu Beginn der Planungsperiode bestimmte Voraussetzungen zugrunde lagen. So waren zum damaligen Zeitpunkt die Kapazitätsausdehnung im Martinwerk, eine Springerarbeitsweise im Blechwalzwerk und der Abbau von Unternehmerarbeiten im Baubetrieb zu berücksichtigen. Im übrigen war davon auszugehen, daß die Arbeitsweise in allen anderen Betrieben beibehalten und keine Betriebseinschränkung vorgenommen wird.

Die personellen Auswirkungen bei einer zusätzlichen Inbetriebnahme des Hochofens A fanden in einem Alternativplan ihren Niederschlag.

Mitarbeiterbedarf im Geschäftsjahr 1972/73 vorgeplant

Für das Geschäftsjahr 1972/73 ergab sich ein vorgeplanter Bedarf von 1 146 Mitarbeitern. Dieser Gesamtbedarf setzte sich zusammen aus dem Nachholbedarf von 135 Belegschaftsmitgliedern, dem Ersatzbedarf für voraussichtliche Abgänge im Planungszeitraum von 757 Mitarbeitern und einem Neubedarf von 254 Mann für Produktionsausweitungen.

In einer monatlichen Fortschreibung der Istwerte und einer nach Ablauf des Geschäftsjahres durchgeführten Abweichungsanalyse wurden die Plandaten der tatsächlichen Entwicklung gegenübergestellt und die Abweichungen ermittelt. Das Ergebnis hat gezeigt, daß die Personalbedarfs- und -beschaffungszahlen im wesentlichen richtig vorausberechnet worden sind. Nennenswerte Abweichungen haben sich lediglich beim Neubedarf durch das kurzfristige Hochfahren von Aggregaten und die damit zusammenhängenden Sollzahlenanhebung ergeben.

Der Betriebsrat wurde im Rahmen der Bestimmungen des § 92 BetrVG frühzeitig informiert. Die neuen Belegschaftszahlen wurden mit ihm erörtert und diskutiert und haben ihren Niederschlag in der dem Betriebsrat wöchentlich zugehenden Personalbedarfsmeldung gefunden.

Die Maßnahmen zur Personalwerbung und -beschaffung

Aufgrund der Personalplanungsergebnisse konnte man davon ausgehen, daß die notwendigen Mitarbeiter auf dem regionalen und überregionalen Arbeitsmarkt im Rahmen einer Verteilzeit über das ganze Geschäftsjahr zu beschaffen sind.

Infolge einer kurzfristig eingetretenen nachhaltigen Verbesserung der Auftragssituation in der Eisen- und Stahlindustrie, die auch bei TN zu einer wesentlichen Produktionsausweitung führte, hat sich die Zahl der zu besetzenden Stellen kurzfristig erhöht. Zu diesem Zeitpunkt war man nicht in der Lage, diesen sprunghaft gestiegenen Bedarf durch den regionalen bzw. überregionalen Arbeitsmarkt abzudecken, und daher gezwungen, auf den ausländischen Arbeitsmarkt auszuweichen.

Nach Überprüfung der Anwerbemöglichkeiten und der einzelnen vertraglichen Bedingungen in Spanien, Italien, Jugoslawien und der Türkei entschied man sich für den spanischen Arbeitsmarkt.

In Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt Oberhausen und dem Landesarbeitsamt wurden die organisatorischen Maßnahmen für die Anwerbung von 96 spanischen Mitarbeitern getroffen.

Aufgrund der Erfahrungen und im Hinblick auf eine bessere Eingliederung der ausländischen Mitarbeiter in unser Unternehmen wurde in Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachabteilungen und dem Betriebsrat eine 10tägige Schulungsmaßnahme durchgeführt. Die besonderen Schwerpunkte lagen dabei auf der arbeitsplatzbezogenen und sicherheitstechnischen Unterweisung. Darüber hinaus sah das Schulungsprogramm eine erste Sprachunterweisung vor.

Während sich der Arbeitsmarkt für ungelernte und angelernte Mitarbeiter der Produktionsbetriebe im Laufe des Geschäftsjahres festigte, war der Zugang im Bereich der Facharbeiter (z. B. Schlosser, Elektriker und Maurer) äußerst schleppend, so daß die dringend benötigten Fachkräfte nicht in ausreichendem Maße beschafft werden konnten.

Diese Situation war weder durch traditionelle Werbemethoden noch durch intensive Kontaktaufnahme mit den Personalabteilungen, den Betriebsräten und den unmittelbar Betroffenen von Unternehmen mit Betriebseinschränkungen (z. B. GHH, VEBA-Glas, Ruhrbergbau) wesentlich zu verbessern.

Aufgrund der zurückhaltenden Einstellungspolitik auf der Angestelltenseite im Werk Oberhausen und innerbetrieblicher Versetzungen war der vom externen Arbeitsmarkt zu deckende Personalbedarf relativ gering.

Durch Einschaltung des Arbeitsamtes, der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, eine kontinuierliche Auswertung des wöchentlich erscheinenden Zentralen Bewerberanzeigers, die Auswertung der Tagespresse und durch gezielte Personalinsertionen gelang es, Bewerber für alle offenen Stellen – bis auf wenige Spezialfunktionen – zu beschaffen.

23 Arbeitsplätze wurden intern ausgeschrieben

Im Hinblick auf die Förderung und Entwicklung der Belegschaftsmitglieder wurde aufgrund der Bestimmungen der §§ 93 und 99 BetrVG eine Betriebsvereinbarung über innerbetriebliche Stellenausschreibungen abgeschlossen.

Nach dieser Vereinbarung sind grundsätzlich alle zu besetzenden Stellen im Angestellten- und Arbeiterbereich innerbetrieblich auszuschreiben. Ausgenommen von dieser Vorschrift sind lediglich

- Arbeitsplätze, für deren Besetzung im Rahmen der Personalplanung und -entwicklung ein geeignetes Belegschaftsmitglied bereits vorgesehen und in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat eingeplant ist.
- Arbeitsplätze, die sich für eine interne Ausschreibung nicht eignen.

Die Ausschreibungen werden durch Aushang an den Informationsstellen (Schwarzes Brett) in den Pförtnerhäusern, der Hauptverwaltung und des Werksgasthauses bekanntgegeben. Sie haben drei Wochen Gültigkeit.

Für die Auswahl des jeweils geeignetsten Bewerbers wurde eine paritätisch besetzte Kommission aus Vertretern des Betriebsrates und der Verwaltung gebildet. Die Auswahl wird nach fachlicher Qualifikation, persönlicher Eignung und sozialen Gesichtspunkten vorgenommen.

Liegen gleichzeitig auch externe Bewerbungen vor, erhalten Mitarbeiter aus dem Unternehmen den Vorrang, wenn sie für die zu besetzende Stelle die gleiche Qualifikation haben.

thyssenkrupp Corporate Archives

Der Betriebs- bzw. Abteilungsleiter des ausgewählten Bewerbers ist verpflichtet, ihn innerhalb der für den Mitarbeiter geltenden Kündigungsfrist freizugeben.

Nach dieser Vereinbarung wurden im vergangenen Geschäftsjahr 15 interne Stellenausschreibungen für 23 Arbeitsplätze veröffentlicht. Insgesamt sind 40 Bewerbungen eingegangen. In sechs Fällen wurde die ausgeschriebene Stelle mit einem internen Bewerber besetzt. Fünf Ausschreibungen konnten bis zum Ablauf des Geschäftsjahres nicht abgeschlossen werden.

Die Personaleinsatzplanung und 600 Versetzungswünsche 1972/73

Der aus der Personalplanung abgeleitete Bedarf an angestellten und gewerblichen Mitarbeitern wird einmal wöchentlich ermittelt und sowohl den zuständigen Fachabteilungen als auch dem Betriebsrat zugestellt. Diese Unterlage dient der kurzfristigen Personaldisposition, der Einleitung von Personalwerbungs- und -beschaffungsmaßnahmen und ist gleichzeitig die Vorgabe für die Einstellungen.

Eine weitere wesentliche Aufgabe der Personaleinsatzplanung stellt die Versetzungsdisposition dar. Sie bezieht sich auf innerbetriebliche Versetzungen im Rahmen von Aufbau- und Abbauplanungen und auf Versetzungen aus persönlichen Gründen. Der Wunsch nach einem besser bezahlten Arbeitsplatz steht an erster Stelle der Versetzungswünsche. Der Arbeitsplatzwechsel aus gesundheitlichen Gründen bildet einen weiteren Schwerpunkt.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr sind auf der Lohnempfängerseite rund 600 Versetzungswünsche vorgetragen worden. Davon konnten etwa zwei Drittel erfüllt werden. Die Versetzungsplanung für nicht voll einsatzfähige Belegschaftsmitglieder gestaltete sich dabei besonders schwierig.

Die Zahl der Versetzungen aus betrieblichen Gründen lag mit monatlich 16 weit unter der vergleichbaren Vorjahreszahl (35). Hieraus wird deutlich, daß sich im abgelaufenen Geschäftsjahr die innerwerkliche Personallage stabilisiert hat.

Um kurzfristige Schwankungen in der innerbetrieblichen Beschäftigungssituation auffangen zu können, wurde die Konzeption zur Schaffung einer Personaleinsatzgruppe erarbeitet.

Überprüfungen mit personellem Rationalisierungseffekt ohne soziale Härten

In Verbindung mit der Organisationsabteilung werden im Hinblick auf einen wirtschaftlichen Personaleinsatz einzelne Arbeitsbereiche und ganze Abteilungen überprüft. So sind im abgelaufenen Geschäftsjahr die Abteilungen Wareneingang, Lagerwirtschaft, Rechnungsprüfung und in der Absatzwirtschaft die Bereiche Nichteisenerzeugnisse, Auftragsbearbeitung und Koordinierung/Planung überprüft worden. Diese Überprüfungsaktion hat einen personellen Rationalisierungseffekt von 19 Arbeitsplätzen ergeben, ohne daß soziale Härten auftraten.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde die Personalbestandsentwicklung der letzten 4 Jahre auf der Arbeiter- und Angestelltenseite für die Werke Oberhausen und Duisburg nach Vorstandsressorts tabellarisch dargestellt, wobei die im Werksgemeinkostenbereich eingesetzten Mitarbeiter besonders erfaßt wurden.

Neben der Überprüfung ganzer Abteilungen im Angestelltenbereich ist die Überprüfung der Anträge auf neu einzurichtende Einzelarbeitsplätze und Gruppen von Arbeitsplätzen, die ebenfalls in Zusammenarbeit mit der Organisationsabteilung durchgeführt wird, notwendig. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden 32 Anträge für 40 neu zu schaffende Arbeitsplätze überprüft, von denen 10 nicht für erforderlich gehalten bzw. vorübergehend zurückgestellt wurden.

Stellen- und laufbahnbezogene Personalentwicklung — ein Instrument der Personalpolitik

Ziel der Personalentwicklung ist die nachhaltige und systematische Verbesserung der Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter aller Funktionsebenen durch Einleiten der im Rahmen der stellen- und laufbahnbezogenen Entwicklungsplanung erforderlichen Bildungsmaßnahmen (Grafik S. 15).

Um dieses Ziel zu erreichen, wurde in einem ersten Arbeitsschritt eine umfassende Bestandsaufnahme des stellen- und laufbahnbezogenen Bildungsbedarfs in unserem Unternehmen gemacht.

Die für den Arbeiter- und Angestelltenbereich mit unterschiedlichen Erhebungsmethoden durchgeführte Befragung brachte einen breitgefächerten Bildungsbedarf zum Vorschein, der seinen Niederschlag in einem Bildungsrahmenplan gefunden hat. Er gibt die Intensität und Richtung des Bildungsbedarfs für unsere Mitarbeiter in den nächsten drei Jahren wieder.

Insgesamt wurden 187 Einzelthemen ermittelt. Hieraus wurden unter betriebsnotwendigen, wirtschaftlichen und organisatorischen Gesichtspunkten Themen ausgewählt, die auf Beschluß des Kuratoriums für Erwachsenenbildung und der Bildungskommission des Betriebsrates in das Programm der Erwachsenenbildung 73/74 eingeflossen sind.

Im Rahmen der mittel- und langfristigen qualitativen Entwicklungsplanung wurde von der Personalorganisationsstruktur ausgehend die Nachfolgeplanung in Gesprächen mit Fachvorgesetzten erörtert und festgelegt und auf Entwicklungstableaus dargestellt. Der Rücktitel dieses Heftes zeigt zwei Mitarbeiter bei der Arbeit an einem Entwicklungstableau.

Neben den kurzfristig regulierungsbedürftigen Nachfolgefällen sind unter förderungsbezogenen Gesichtspunkten auch die Mitarbeiter erfaßt worden, denen nach entsprechender Aufnahme von Bildungsmaßnahmen laufbahnbezogene Entwicklungschancen erschlossen werden sollen.

Die Entwicklungstableaus für Erste Leute, Gruppenführer, Vorarbeiter und Meister sowie für die Mitarbeiter des Kaufmännischen Vorstandsbereiches und des Vorstandsbereiches Rechnungs- und Finanzwesen konnten im abgelaufenen Geschäftsjahr erstellt werden. Die Nachfolgegespräche in den anderen Vorstandsbereichen werden in diesem Geschäftsjahr kontinuierlich fortgesetzt. Parallel zu den Personalentwicklungstableaus wurde die Förderungskartei aufgebaut.

Sie enthält in Ergänzung zu den Personalentwicklungstableaus u. a. die Ausbildung der Mitarbeiter und ihren beruflichen Werdegang. Sie wird ergänzt durch Daten einer noch einzuführenden Mitarbeiterbeurteilung.

thyssenkrupp Corporate Archives

Eine Reihe von Förderungsmaßnahmen erfolgreich durchgeführt

Die Initiativen im Bereich der laufbahnbezogenen Entwicklungsplanung führten nach Einleitung und dem erfolgreichen Abschluß von Bildungsmaßnahmen zur Ernennung von sieben Meistern, 35 Vorarbeitern und 14 Gruppenführern.

Entsprechend den gestiegenen Anforderungen der Arbeitsplätze und komplizierter werdenden Arbeitsvorgängen wurde nach Absprache mit den Betrieben die Ausbildung zum Hüttenfacharbeiter verstärkt. Nach Durchführung eines Testverfahrens wurden 61 Mitarbeiter zur Teilnahme am Hüttenfacharbeiterlehrgang benannt. Davon haben im Berichtszeitraum 18 Teilnehmer den Lehrgang erfolgreich abgeschlossen, 43 weitere Belegschaftsmitglieder befinden sich noch in der Ausbildung. Ebenso konnte im Rahmen der Verbesserung der Qualifikationsstruktur für 11 Mitarbeiter die Ausbildung zum Elektro-Anlagen-Installateur eingeleitet werden. Zusätzlich sind fallweise Bildungsmaßnahmen geplant worden, beispielsweise eine arbeitsplatzbezogene Schulungsmaßnahme für das Blechwalzwerk.

Im Rahmen der mittel- und langfristig zu sehenden Meisternachfolgeplanung haben im abgelaufenen Geschäftsjahr sieben Belegschaftsmitglieder die Meisterprüfung vor der Industrie- und Handelskammer abgelegt. Weitere sechs Meisteranwärter befinden sich zur Zeit im Industriemeisterlehrgang, zwei Belegschaftsmitglieder lassen sich zum Hüttentechniker ausbilden.

Für die Schulung der mittleren und oberen Führungskräfte des Unternehmens wurde ein Seminarzyklus konzipiert, der unter dem Gesichtspunkt TN-problemorientierter Fragen die Kerninhalte Planung, Führung, Kooperation, Information, Kommunikation und Entscheidungsprozesse behandelt. Im laufenden Geschäftsjahr werden zehn Veranstaltungen durchgeführt.

Bildungsmaßnahmen

interne	Dauer	Abschluß
Qualitätsschulung für 1. Leute	1 Jahr	+
Seminar in Führungsfragen für Vorarbeiter	5 x 1 Tag	-
AS-Schulung für Führungskräfte	1 Jahr	+

externe	Veranst.	Dauer	Abschluß
Grundlehrgang Hüttenwesen in Vorbereitung auf den Meisterlehrgang	ATH Hamborn	1 Jahr	+
Hüttenmeisterlehrgang	IHK Duisburg	2 Jahre	+

Leistungsbeurteilung

1971 sehr gut				
1972 sehr gut				
1973 sehr gut				

Entwicklungsziel

Schichtmeister

Entwicklungsmaßnahmen

8monatige Schulungs- und Einarbeitungsmaßnahmen nach Schulungsplan vom 3. 9. 1973

Teilnahme an Betriebsgesprächen der Meister

Teilnahme am Seminar für Meister in Führungsfragen

Sonstiges

Einsatz in den Bereichen Grobblech-Qualitätszurichtung und Grobblech-Nachbearbeitungszurichtung

Das Bild oben zeigt die Rückseite einer Förderungskartei. — Auf dem Foto rechts werden die im Rahmen der Nachfolgeplanung ernannten neuen Meister, die durch eine horizontale Versetzungsmaßnahme in einem neuen Betrieb eingesetzt sind, dort eingewiesen.



472 psychologische Untersuchungen im Geschäftsjahr

Psychologische Tatbestände, wie z. B. Konzentrationsfähigkeit, Eignung für bestimmte Positionen und Belastbarkeit, um nur einige zu nennen, spielen eine wichtige Rolle für die Besetzung eines Arbeitsplatzes. Angesichts dieser Tatsache werden heute in stärkerem Maße bei personellen Einzelentscheidungen Psychologen zu Rate gezogen.

Unter der Voraussetzung, daß mit psychometrischen — das sind Testverfahren mit meßbaren Größen — Testverfahren gearbeitet wird, die auf die Qualifikations-

thyssenkrupp Corporate Archives

struktur der Oberhausener Belegschaft zugeschnitten sind und deren Normen laufend überprüft werden, haben psychologische Beurteilungen einen hohen Richtigkeitsgrad.

Der Psychologische Dienst erstellt Eignungsbeurteilungen, die neben anderen Kriterien als Entscheidungshilfe für personelle Einzelmaßnahmen, wie z. B. Stellenbesetzungen und Teilnahme an Förderungsmaßnahmen, herangezogen werden.

Der Psychologische Dienst wird u. a. von den Vorgesetzten der Betriebe und Abteilungen in Anspruch genommen, die im Rahmen ihrer Führungsaufgaben Hinweise über die Förderungswürdigkeit ihrer Mitarbeiter erhalten wollen. Darüber hinaus suchen Belegschaftsmitglieder den Werkspsychologen auf, wenn sie sich vor berufsbezogenen Entscheidungen befinden, z. B. vor der Teilnahme an einer Facharbeiter- oder Meisterausbildung stehen, und sich ein Bild über ihre eigene Lernfähigkeit machen wollen.

Im Rahmen dieser Aufgabenstellung wurden im Berichtszeitraum 288 Förderungsuntersuchungen, 145 stellenbezogene Einsatzuntersuchungen und 34 Eignungstests für spezielle Ausbildungsgänge (Mathematisch-technische Assistenten, Wirtschaftsassistenten) sowie in weiteren fünf Fällen Sonderuntersuchungen durchgeführt. Die Zahl der Untersuchungen hat sich gegenüber dem Vorjahr von 437 auf 472 erhöht.

Neben der Durchführung von Einzeluntersuchungen arbeitet der Werkspsychologe an verschiedenen Grundsatzproblemen. Im letzten Geschäftsjahr hat er z. B. eine Testbatterie (Testreihe) für die Auswahl von Bewerbern für die kaufmännischen Ausbildungsberufe erarbeitet. Gleichzeitig beteiligt er sich an der Durchführung von Informationsveranstaltungen und Seminaren im Rahmen der Erwachsenenbildung mit Themen, die sich mit dem Verhalten am Arbeitsplatz befassen.

Durch die Mitarbeit im Arbeitskreis Ergonomie ist sichergestellt, daß auch psychologische Belange bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen berücksichtigt werden.

Unter Federführung des Psychologen wurde zwischenzeitlich eine Rohkonzeption einer leistungs- und förderungsbezogenen Mitarbeiterbeurteilung erarbeitet. Diese Konzeption wird z. Z. von der Personalkommission des Betriebsrates beraten.

Elektronische Datenverarbeitung im Dienst des Personalbereichs

Die systematische Anwendung der elektronischen Datenverarbeitung im Personalbereich und die Verknüpfung mit anderen internen und externen Arbeitsbereichen, Stellen und Institutionen wird allgemein als „Personalinformationssystem" bezeichnet. Im einzelnen ist hierunter zu verstehen: das Eingeben, Speichern, Verarbeiten, Rückmelden und Weitergeben von Informationen aus dem Personalbereich mit Hilfe der Elektronischen Datenverarbeitung (EDV) zum Zwecke der schnelleren Verfügbarkeit qualitativ abgesicherter Personaldaten für Auswertungen und zur Übermittlung von Informationen auch an externe Stellen. Das sind zur Zeit im Rahmen der Überweisung der Arbeitsentgelte die Geldinstitute sowie im Bereich der Sozialversicherungs-Gesetzgebung die Krankenkassen, Rentenversicherungsträger und die Bundesanstalt für Arbeit.

Neben der klassischen Anwendung zur Entgeltsabrechnung und in der Statistik soll die EDV insbesondere unter Berücksichtigung von Aspekten der quantitativen und qualitativen Personalplanung stärker nutzbar gemacht werden. Ein weiteres Ziel ist die rationellere Abwicklung von Personalverwaltungsvorgängen und die Bereitstellung aufbereiteter Daten als Hilfe für verschiedene Personalentscheidungen.

In der ersten Aufbauphase des Personalinformationssystems wurde ein einheitlicher Datensatz (Sammlung von Einzelinformationen) für alle Mitarbeiter festgelegt, wobei unumgängliche Differenzierungen nach tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu berücksichtigen waren. Inhaltlich basiert der Datensatz auf einer Reihe von für die Personalarbeit notwendigen persönlichen Daten, auf Daten der Aus- und Fortbildung sowie des Arbeitseinsatzes und der Entlohnung. Eine Ergänzung um weitere Teile des Eignungsprofils (arbeitsmedizinische Eignungsdaten, leistungsbezogene Beurteilungsmerkmale) ist zur Abrundung und Vervollständigung der Informationen vorgesehen.

Der Personaldatensatz und die Schlüssel wurden so aufgebaut, daß den Forderungen nach einem Informationsaustausch mit maschinell verwertbaren Datenträgern im geschilderten Umfang auch über den werklichen Rahmen hinaus Rechnung getragen ist.

Nachdem bereits ab Juni 1972 die Lohnabrechnung auf der Basis des neuen Stammsatzes durchgeführt wird, ist mit Wirkung vom 1. 1. 1973 ein neues Gehaltsabrechnungsverfahren eingeführt worden, über das in Einzelheiten bereits auf Seite 8 berichtet wurde.

Diese Programme sind ständig zu aktualisieren. So mußten beispielsweise im abgelaufenen Geschäftsjahr der nach dem Steueränderungsgesetz zu erhebende Stabilitätszuschlag, die rückwirkende Steuerfreiheit der Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie die vereinbarte Erstattung der Kontoführungskosten termingerecht berücksichtigt werden.

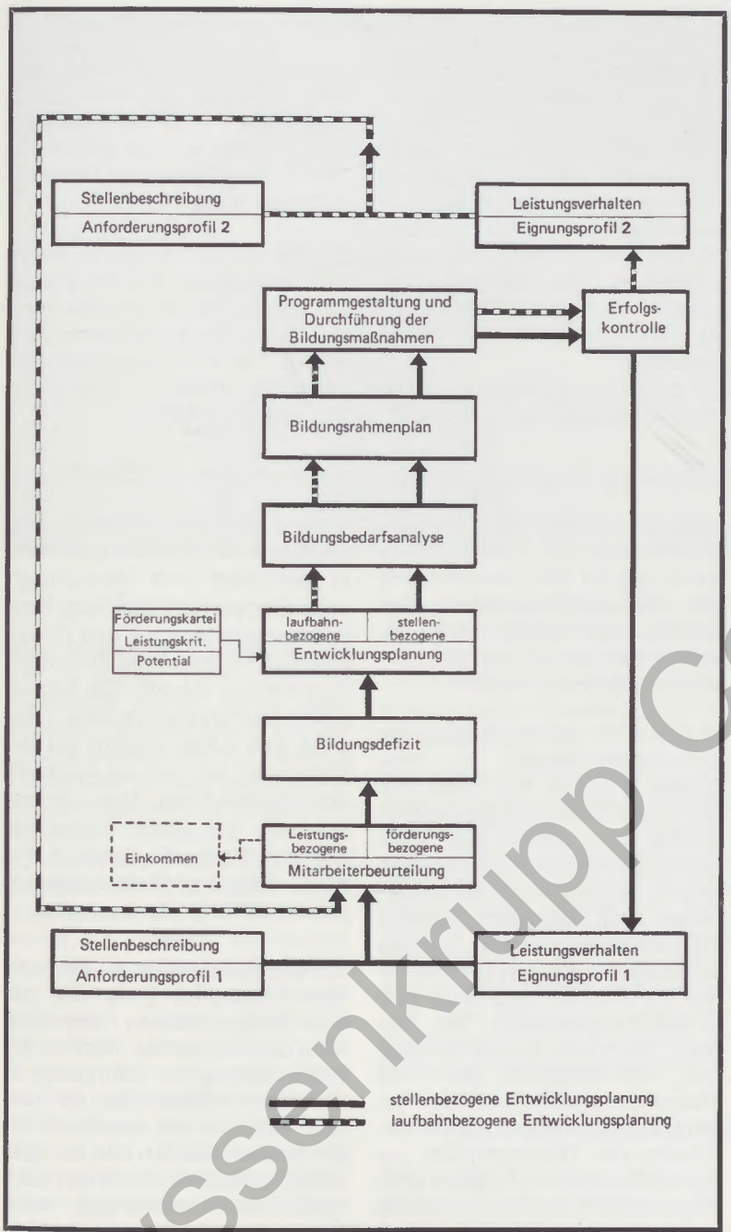
Der Personalstammsatz, die Lohnabrechnung und das neue Gehaltsabrechnungssystem wurden in Zusammenarbeit mit der Datenverarbeitung und Systemorganisation gemeinsam mit Werk Duisburg entwickelt und gelten für die Belegschaftsmitglieder beider Werke sowie der Thyssen Purofer GmbH.

Mit Hilfe des Personalinformationssystems wird eine Vielzahl von Auswertungen, Analysen, Statistiken und Funktionslisten erstellt. Dazu gehören u. a. die maschinelle Abwicklung von Tarifentgeltserhöhungen, die Übermittlung der Arbeitsentgelte an die Kostenrechnung, Auswertungen im Rahmen von versicherungsmathematischen Gutachten für Pensionsrückstellungen und für die Angestellten die automatische Einstufung in die jeweiligen Beschäftigungsjahre innerhalb der Tarifgruppen.

Um gezielte Aussagen für die Stellenbesetzungsplanung, Entwicklungsfragen und langfristige Personalplanung treffen zu können, ist eine Speicherung aller Arbeitsplätze des Unternehmens mit Anforderungsdaten und Entlohnungsgrundlagen in einer Arbeitsplatzdatei erforderlich. Eng damit verbunden ist ein neues System der Erfassung der Arbeits- und Fehlzeiten, das sich z. Z. bei der Abteilung Datenverarbeitung und Systemorganisation in der Voruntersuchungsphase befindet.

Ein weiterer Schritt zum Ausbau des Personalinformationssystems ist die Aufnahme der Werksrentenempfänger in die Personalstammdatei, die maschinelle Erstellung der Werksrentenbescheide sowie die Archivierung

thyssenkrupp Corporate Archives



Die obenstehende Grafik zeigt das System der Personalentwicklung, wie sie auf der Seite 12 näher erläutert wurde.

der durch Gesetzesänderung zu erwartenden größeren Zahl von unverfallbaren Werksrentenanwartschaften.

Es besteht die Absicht, im Frühjahr 1974 alle Belegschaftsmitglieder über Art, Umfang und Inhalt der zu ihrer Person gespeicherten Daten zu informieren, soweit sie nicht aus der monatlichen Entgeltsabrechnung ersichtlich sind. Hierdurch kann jeder Mitarbeiter die Richtigkeit der dem Personalbereich vorliegenden Daten überprüfen und unzutreffend oder fehlerhaft gespeicherte Daten korrigieren lassen.

Schutz vor jedem Mißbrauch von Personaldaten gewährleistet

Im Rahmen der Diskussion in der Öffentlichkeit und im Zusammenhang mit dem vorbereiteten Gesetzentwurf zur Sicherung und zum Schutz gespeicherter Informationen stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen und wem diese Daten verfügbar gemacht werden sollen und wie mißbräuchliche Verwendung vermieden werden kann. Dem Wunsch nach Datenschutz soll voll Rechnung getragen werden, und alle Angaben zur Person sollen streng vertraulich behandelt werden. Persönliche Daten werden den sachbearbeitenden Stellen nur im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgabenstellung zugänglich gemacht.

Personalberichtswesen - Sammeln, Auswerten und Berichten von Ereignissen aus dem Personalbereich

Aufgrund des zentralen Zugangs zu allen Personalkenndaten durch das Personalinformationssystem hat es sich als zweckmäßig erwiesen, das Personalberichtswesen hier zu integrieren.

Dem Personalberichtswesen obliegt die zentrale Führung aller Personalstatistiken sowie die schriftliche Berichterstattung und Kommentierung von Ereignissen aus dem Personalbereich an Vorstand, Abteilungen, Betriebe und Betriebsrat. Unter anderem beziehen sich diese Arbeiten auf die Erstellung des Monatsberichts aus dem Personalbereich an den Vorstand, das Vorbereiten des Vierteljahresberichtes für die Belegschaftsversammlung und der Vorlage für den Aufsichtsratsbericht sowie auf Angaben zum Geschäftsbericht.

Auch die Beteiligung an externen Erhebungen, Umfragen und Berichten wird vorbereitet, koordiniert und abgewickelt. So beteiligte man sich beispielsweise im vergangenen Geschäftsjahr an folgenden Erhebungen:

- Umfrage über die Besetzung des Personalwesens in verschiedenen Industrieunternehmen
- Erhebung des Arbeitsamtes über derzeitigen und künftigen Arbeitskräftebedarf
- Dokumentation des Bundesarbeitsministeriums über Einrichtungen im Bereich der Arbeitswissenschaft
- Umfrage der Wirtschaftsvereinigung über die personelle Besetzung des werklichen Gesundheitsdienstes und der Arbeitssicherheit
- Berufsgliederung der technischen Angestellten, insbesondere der Fachhochschul- und Hochschulabsolventen in Betrieben der Eisen- und Stahlindustrie.

Diese Umfragen und Erhebungen sollen nicht nur den beteiligten Verbänden und Institutionen einen Überblick geben; in der Rückkoppelung macht sich auch das Personalwesen die Auswertungsergebnisse als zusätzliche Informationen für die Personalpolitik nutzbar.

thyssenkrupp Corporate Archives

Bildungsmaßnahmen als Hilfen im permanenten Wandlungsprozeß

In einer Zeit schnellen technischen und gesellschaftlichen Wandels braucht ein Unternehmen Mitarbeiter, die in der Lage sind, sich wechselnden berufs- und arbeitsplatzbezogenen Situationen anzupassen, sich darauf einzustellen und sie zu bewältigen. Dazu ist nicht nur die Bereitschaft des Mitarbeiters zur Anpassung erforderlich, sondern auch die Bereitschaft zu lernen, sich ständig neues Wissen und neue Kenntnisse anzueignen.

Ziel der Bildungsarbeit eines Unternehmens ist es, diese neuen Kenntnisse und dieses neue Wissen zu vermitteln. Gleichzeitig wird damit den Mitarbeitern die Chance zur beruflichen Entwicklung und zum Aufstieg geboten. Die Bildungsarbeit dient also sowohl dem Unternehmen als auch dem einzelnen Mitarbeiter selbst. Sie macht das Unternehmen anpassungsfähiger bei sich ändernden Marktbedingungen und damit die Arbeitsplätze krisensicherer, und sie befähigt die Mitarbeiter zur besseren Bewältigung des ohnehin nicht aufzuhaltenden technischen, organisatorischen und gesellschaftspolitischen Wandels. Da dieser Wandel sich nicht allein auf die rein fachlichen Berufskenntnisse beschränkt, reicht es auch nicht aus, die Bildungsarbeit darauf zu beschränken. Zur engen beruflichen Weiterbildung muß der Überblick über andere Wissensgebiete hinzutreten. Außerdem müssen die gesellschaftlichen Wandlungsprozesse von den Mitarbeitern bewältigt werden. Dazu kann eine gute fachliche Weiterbildung wesentlich beitragen, sie reicht aber allein nicht aus. Auch in gesellschaftspolitischer Hinsicht müssen dem Mitarbeiter Hilfen zur Verfügung gestellt werden, wobei dieser Aspekt der Bildung außer im Inhalt auch in den Methoden der Wissensvermittlung zum Ausdruck kommen kann und muß. Die Methoden der Wissensvermittlung müssen sich an der demokratischen und kooperativen Form des Zusammenlebens orientieren. Das Ausmaß der zur Verfügung gestellten Bildungsmöglichkeiten muß sich dabei sowohl am Bedarf des Unternehmens wie an den Bedürfnissen der Mitarbeiter orientieren. Es darf an beiden Bezugsgrößen nicht vorbeigeplant werden.

Der größte Teil des Bildungsbedarfs intern abgedeckt

Betrachten wir die Bildungsarbeit des Geschäftsjahres 1972/73, so stellen wir fest, daß die Arbeit sich an den genannten Kriterien orientiert hat. Der größte Teil des Bildungsbedarfs — wobei hier unter Bedarf sowohl der des Unternehmens wie die Bedürfnisse der Mitarbeiter verstanden werden — wurde durch interne Bildungsmaßnahmen abgedeckt. Dazu war — wie schon in den Vorjahren — ein Programm veröffentlicht worden, das sowohl die Mitarbeiter aufforderte, an Kursen teilzunehmen, wie die Betriebe und Abteilungen, Mitarbeiter für Kurse vorzuschlagen.

Auf Grund des Programms 1972/1973 nahmen an 34 Bildungsveranstaltungen, zum Teil langfristiger Art, 1076 Mitarbeiter teil. Weist man diese Zahlen exakt für das Geschäftsjahr aus, so werden daraus 50 Bildungsmaßnahmen mit 1370 Teilnehmern. Die Differenz zwischen diesen Angaben beruht darauf, daß im August und September 1973 — d. h. in den beiden letzten Monaten des vergangenen Geschäftsjahres — schon das neue Bildungsprogramm angelaufen war. Wir kommen darauf jedoch später und beschränken uns zunächst auf das vorjährige Programm.

Ausbildung zum Facharbeiter im Vordergrund

Im fachlichen Teil stand wieder die Ausbildung zum Facharbeiter im Vordergrund. Die Ausbildung zum Hüttenfacharbeiter wurde fortgesetzt, und im Dezember 1972 erwarben 18 Mitarbeiter ihren Facharbeiterbrief; im Dezember 1973 werden es voraussichtlich weitere acht sein. Insgesamt haben dann 59 Mitarbeiter den Hüttenfacharbeiterbrief erworben.
Ein Kurs zur Vorbereitung auf die Facharbeiterprüfung Betriebsschlosser wurde im November 1972 beendet. 16 Teilnehmer haben den Facharbeiterbrief erhalten. Damit wurden bisher seit 1969 78 Mitarbeiter zum Betriebsschlosser ausgebildet.

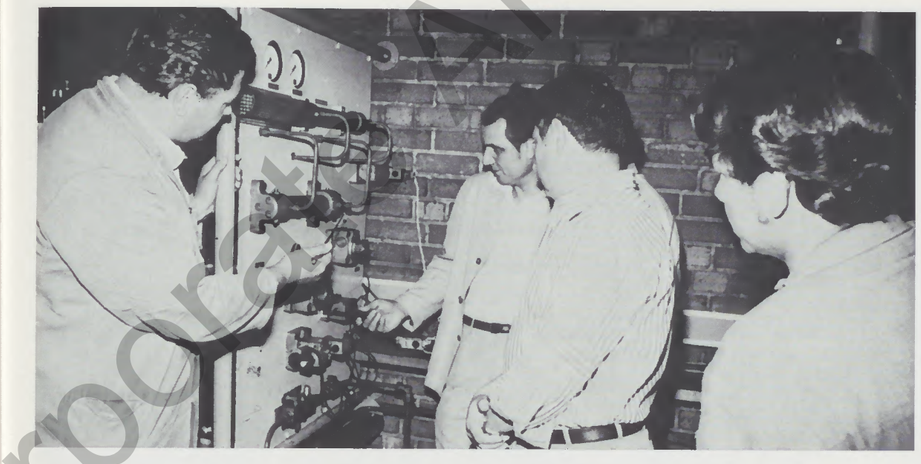
Die Palette der Berufe, in denen sich Erwachsene bei TN ausbilden können, wurde um den Beruf Elektroanlagen-Installateur erweitert. Der erste entsprechende Lehrgang begann im vergangenen Geschäftsjahr.

Breites Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten

Neben der Ausbildung zum Facharbeiter kam die fachliche Weiterbildung für alle Bereiche und alle Belegschaftsgruppen des Werkes Oberhausen nicht zu kurz. Sie sollen hier nicht im einzelnen aufgeführt werden.

Es gibt einen breiten Bereich der Erwachsenenbildung im Programm 1972/73, der zwar zur fachlichen Weiterbildung gezählt werden kann, jedoch sehr stark gesellschaftspolitische Fragestellungen und Bedingungen einbeziehen muß. Hier seien zunächst die Lehrgänge genannt, die den Vorgesetzten Kenntnisse vermitteln zur Erleichterung ihrer Personalführungsaufgabe im Betrieb. Da es hier um die Behandlung von Menschen geht und Menschen keine seelenlosen Roboter sind, kann auch die Weiterbildung der Führungskräfte zur Erleichterung ihrer Aufgabe nicht ausschließlich auf die Vermittlung von Führungs„techniken" beschränkt werden, sondern es muß gleichzeitig ein bestimmter Führungsstil, ein bestimmtes Führungsverhalten vermittelt und geübt werden, das auf der Anerkennung jedes Mitarbeiters als selbstverantwortlichen und mündigen Menschen beruht. Hier ist insbesondere auch ein probeweise durchgeführtes Management-Seminar zu nennen, das anhand des Fernsehkurses „Management für alle Führungskräfte in Wirtschaft und Verwaltung" eine Gruppe von Betriebs- und Abteilungsleitern mit den Prinzipien des kooperativen Führungsstils vertraut machte. Die Kooperation im Führungsverhalten bezieht sich dabei sowohl auf die Mitarbeiter wie auf die Kollegen und Vorgesetzten. Das „Probeseminar" hat seine Probe bestanden. Es wurde daher in das neue Erwachsenenbildungsprogramm 1973/74 übernommen.

Ein weiterer Bereich, in dem fachliche Weiterbildung von den gesellschaftspolitischen Aspekten nicht zu trennen ist, liegt in der Weiterbildung der Lehrenden in unserem Unternehmen. Es handelt sich um die Ausbilder im technischen Bereich und die Ausbildungsbeauftragten in den kaufmännischen Abteilungen. Auch hier kommt es nicht nur auf die Vermittlung von Lehr„techniken" an, sondern auch darauf, in welchem Geist und in welcher Haltung zum Lernenden die Unterweisung und Anleitung der jungen Auszubildenden erfolgt. Diese Haltung wird aber in erheblichem Maße jeweils durch die Wandlungen der gesellschaftspolitischen Auffassungen beeinflußt und geprägt.



Zu den Dauerkursen gehört auch jenes Seminar für Hydraulik, aus dem das nebenstehende Bild stammt.

Neue Formen erprobt

Eine Bildungsveranstaltung, wie sie in dieser Form erstmalig durchführt wurde, setzte dann zunächst ausschließlich bei der gesellschaftspolitischen Lage der Teilnehmer an und befaßte sich mit der Situation des arbeitenden Menschen im Betrieb. Die Teilnehmer waren Produktionsarbeiter. Man setzte sich mit Fragen auseinander, die die Teilnehmer selbst als Problem empfanden. Um sicherzustellen, daß nicht an den tatsächlichen Problemen vorbeigeredet wurde, haben die Teilnehmer den Katalog der Fragen, über die gesprochen werden sollte, selbst erarbeitet, wobei sie von ihrer täglichen Erfahrung im Betrieb und am Arbeitsplatz ausgingen. Anhand dieses zu Beginn des Seminars aufgestellten Kataloges wurde dann eine Woche lang abwechselnd in Gruppenarbeit und im Plenum diskutiert und gelernt. Da auch die Bildungssituation der Teilnehmer erörtert wurde, fehlte auch hier schließlich der fachliche Bezug nicht. Die Teilnehmer konnten ihre Fähigkeit trainieren, die eigenen Interessen zu erkennen und sie zu formulieren. Das ist ohnehin eine der Voraussetzungen für das Gelingen einer Bildungsmaßnahme. Daß ein solches Vorhaben noch nicht selbstverständlich ist, zeigte das Interesse des Fernsehens an dieser Veranstaltung.

Mit diesem Hinweis können wir auf das Gebiet der Entsendungen von Mitarbeitern zu Bildungsmaßnahmen anderer Veranstalter übergehen. Bei einer solchen Veranstaltung, an der auch Mitarbeiter von TN mit ihren Familien teilnahmen, hatte das Fernsehen ebenfalls Interesse gezeigt und eine einstündige Sendung daraus gemacht. Diese Sendung wurde inzwischen ausgestrahlt.

Diese Veranstaltung war ebenfalls gesellschaftspolitischer Natur. Es wurden Themen besprochen wie Wirtschaftspolitik und Geldentwertung, Mitbestimmung, Erziehungsfragen, Probleme der Schule. Es sollte die Möglichkeit eines 14tägigen Bildungsurlaubs mit der ganzen Familie erprobt werden. Man traf sich dazu in einer Familien-Ferienstätte im Taunus. Das Werk Oberhausen hatte zu dieser Veranstaltung 3 Mitarbeiter mit ihren Familien entsandt. Daß diese dort ausführlich zu Wort kamen, ist nicht zuletzt in der Fernsehsendung deutlich zu erkennen.

Spezialthemen für wenige extern behandelt

Der größte Teil der Entsendungen zu außerwerklichen Bildungsveranstaltungen gehörte naturgemäß zur fachlichen Weiterbildung. Zu diesem Mittel wird immer dann gegriffen, wenn die Anzahl der Interessenten zu einem bestimmten Thema nicht so groß ist, daß sich die Einrichtung einer internen Bildungs-Maßnahme lohnt. Es handelt sich in der Regel um ausgesprochene Spezialthemen für einzelne oder wenige Mitarbeiter und um die Ausbildung zum Industriemeister, die ebenfalls auf Grund geringer Zahl nicht von TN selbst vorgenommen werden kann. Insgesamt wurden im Geschäftsjahr 1972/73 847 Mitarbeiter zu außerwerklichen Veranstaltungen entsandt. Davon befanden sich 9 in der Ausbildung zum Industriemeister. Noch gegen Ende des Geschäftsjahres haben 4 weitere Mitarbeiter einen solchen Kurs begonnen. Daß auch bei der Teilnahme an externen Bildungsveranstaltungen der Bereich Pädagogik nicht zu kurz kam, zeigte die Tatsache, daß 5 Mitarbeiter von TN einen Kurs „Ausbildung der Ausbilder in der Erwachsenenbildung" absolviert haben.

Die Arbeit der Erwachsenenbildung erschöpft sich im Laufe eines Geschäftsjahres jedoch nicht darin, ein einmal aufgestelltes Programm durchzuführen, es gilt vielmehr gleichzeitig, die Bildungsmaßnahmen für das nächste Programm zu planen und organisatorisch auf die Beine zu stellen. Das neue Programm wurde gegenüber dem letzten wesentlich erweitert und umfaßt insgesamt 69 Kurse.

Alle Bildungsprogramme werden im Kuratorium für Erwachsenenbildung ausführlich beraten. Da im Kuratorium alle Bereiche des Unternehmens vertreten sind und außerdem der Betriebsrat mitwirkt, ist gewährleistet, daß sowohl die Interessen des technischen wie des kaufmännischen Sektors, besonders aber auch die Interessen der Belegschaft zum Zuge kommen. Ohne enge Zusammenarbeit und Kooperation kann ohnehin keine ziel- und sachgerechte Bildungsarbeit betrieben werden.

Ein nicht unwichtiger Arbeitsbereich bleibt noch nachzutragen. Es handelt sich dabei um die Studienunterstützung durch die Hermann Kellermann-Stiftung. Hier wird förderungswürdigen und förderungsfähigen Belegschaftsmitgliedern bzw. Angehörigen die Durchführung eines Hochschulstudiums durch Unterstützung aus der Hermann Kellermann-Stiftung in Form von zinslosen Darlehen erleichtert. Im Geschäftsjahr 1972/73 wurden hierfür insgesamt DM 7230,— aufgewendet.

thyssenkrupp Corporate Archives

Technische Ausbildung mit drei Schwerpunkten

Im Geschäftsjahr 1972/73 legten 81 Auszubildende des technischen Sektors ihre Abschlußprüfung mit Erfolg ab. 66 neue Auszubildende traten am 1. September 1973 ein. Neben diesem sich in jedem Jahr vollziehenden Wandel, daß Auszubildende ins Berufsleben gehen und neue kommen, waren es drei Schwerpunkte, die sich während des hinter uns liegenden Geschäftsjahres herausbildeten.

- Die Einführung von Ausbildungsplänen, die für alle Auszubildenden zugänglich sind.
- Die Vorbereitung der Stufenausbildung im Bereich der Elektrotechnik.
- Die Weiterbildung der Ausbilder.

Für jeden Auszubildenden wurde im vergangenen Geschäftsjahr ein individueller Ausbildungsplan aufgestellt. Damit wurde dem Berufsbildungsgesetz Rechnung getragen. Auch die Ausbilder halten solche langfristigen Ausbildungspläne für zweckmäßiger, da sie dem einzelnen den geplanten Ablauf der Ausbildung in zeitlicher und fachlicher Zuordnung sichtbar machen. Schwierig war es, eine derartige Konstruktion in Abhängigkeit zu einem Versetzungsplan zu entwickeln.

Ausbildungspläne in der Praxis

In der Praxis sah das so aus, daß zunächst einmal alle Auszubildenden, die ihr erstes Jahr im Geschäftsjahr 1972/73 absolvierten, ein Heft erhielten, das als „Ausbildungsnachweis" bezeichnet wird. Dieses Heft enthält die Aufteilung der Ausbildungszeit in Lehrgänge, die geplante Zeitdauer dieser Lehrgänge sowie die exakte Inhaltsangabe für jeden einzelnen Lehrgang. Der Auszubildende verfolgt an Hand dieses Heftes seinen eigenen Ausbildungsablauf und trägt die tatsächlich absolvierten Zeitabschnitte ein. Jeder Lehrgang schließt mit einer Benotung durch den Ausbilder ab, und zwar über das erworbene Wissen, die erworbenen Fertigkeiten und das Verhalten des Auszubildenden. Dadurch ist für alle an der Ausbildung Beteiligten der Ausbildungsablauf voll transparent gestaltet.

Im Verlaufe des Geschäftsjahres wurden solche Ausbildungspläne — „Ausbildungsnachweis" genannt — auch nachträglich für die bereits länger in der Ausbildung Befindlichen erstellt und ihnen ausgehändigt.

Stufenausbildung in elektrotechnischen Berufen vorbereitet

Kurz nach Beginn des Geschäftsjahres 1972/73, nämlich im Dezember, wurde die Ausbildung in den elektrotechnischen Berufen neu geordnet. Das Ergebnis war die Stufenausbildung in dem Bereich Elektrotechnik, mit der dann am 1. 9. 1973 begonnen werden konnte. Bei dieser Neuordnung haben auch Mitarbeiter des Hauptabteilungsbereiches „Aus- und Fortbildung" von TN aktiv mitgewirkt, so daß die Möglichkeit genutzt werden konnte, sich rechtzeitig auf diese Stufenausbildung vorzubereiten. So mußte der Maschinenpark für diese Ausbildung um neun Werkzeugmaschinen erweitert werden. In den elektrotechnischen Ausbildungsstätten waren vor allen Dingen in den Bereichen Elektronik sowie Messen und Schalten erhebliche Erweiterungen erforderlich. Aber nur dadurch war es möglich, daß am 1. September 1973 für die ersten 31 eine Ausbildung zum Elektroanlageninstallateur nach der neuen Stufenausbildung beginnen konnte. Jeder Auszubildende, der in der ersten Stufe Elektroanlageninstallateur wird, hat die Möglichkeit, bei entsprechenden Leistungen das Ausbildungsziel zum Energieanlagenelektroniker zu erreichen.

Fernsehlehrgang für Ausbilder vertieft

In der Weiterbildung der Ausbilder wurde durch den Einsatz eines Fernsehlehrganges ein neuer Weg beschritten. Unter dem Generaltitel „Diskussion statt Disziplin?" wurde monatlich einmal an einem Weiterbildungsnachmittag das Lehrerverhalten und das Schülerverhalten wissenschaftlich auf Grund des vom Fernsehen angebotenen Stoffes erarbeitet, d. h., daß die einzelnen Fernsehsendungen von den Oberhausener Ausbildern aufgearbeitet wurden und dazu schriftliches Studienmaterial entwickelt wurde.

Wenn man eine Erfolgsbilanz dieser Weiterbildungsmaßnahme zieht, so konnte festgestellt werden, daß die Ausbilder kritischer und bewußter ihre pädagogische Arbeit durchführen, daß sie sich bemühten, das Lerngeschehen in engem Kontakt mit den Auszubildenden dadurch zu verbessern, daß die Lerninhalte immer stärker durch gemeinsame Diskussionen erarbeitet wurden, soweit das möglich war.

Doppelt soviel Bewerbungen als Ausbildungsplätze bestätigen den guten Ruf des BBZ

Sowohl gegen Ende des Geschäftsjahres 1972/73, das ja von einer sehr kritischen Gesamtlage gekennzeichnet war, als auch zum Einstellungstermin am 1. September 1973 bewarben sich bei dem Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG 100 Prozent mehr Auszubildende als eingestellt werden konnten. Das bestätigt den guten Ruf, den die Ausbildung von Thyssen Niederrhein in der Öffentlichkeit genießt. Dieser Ruf wird eigentlich in jedem Jahr durch die guten Prüfungsergebnisse vor der Industrie- und Handelskammer bestätigt. Bestanden doch in den beiden Prüfungen des Geschäftsjahres 1972/73 von 81 Auszubildenden 17 diese mit dem Gesamtergebnis „gut und besser", 39 mit dem Gesamtergebnis „befriedigend und besser" und nur 26 erreichten das Ergebnis „ausreichend und besser". Nur fünf von den insgesamt 86, die sich der Abschlußprüfung stellten, müssen sich erneut einer Prüfung unterziehen.

Impulse durch Betriebsrat und Jugendvertretung gegeben

Durch die intensive Zusammenarbeit mit den Vertretern des Betriebsrates und der Jugendvertretung erfuhr die Berufsausbildung Impulse zu einer Reihe von Verbesserungen.



An einem der vielen modernen Ausbildungsplätze, über die das Werk Oberhausen in seinen beiden Ausbildungswerkstätten verfügt, ist auch ein ausländischer Mitarbeiter als Ausbilder tätig, und zwar in der Schweißausbildung. Unser Bild zeigt ihn, wie er einen Auszubildenden einweist. Dieser ausländische Ausbilder hat seinen Weg über die entsprechenden Förderungs- und Schulungsmaßnahmen des Werkes Oberhausen gemacht, nachdem er ursprünglich als Arbeiter begonnen hatte.

Audio-visuelle Lernmittel auf dem neuesten Stand und stark eingesetzt

Das Berufsbildungszentrum des Werkes Oberhausen ist durch den Einsatz fortschrittlicher Lernmittel, vor allem auf dem Gebiet der audio-visuellen Lernsysteme, weit über die Lokalgrenzen hinaus bekannt geworden. Wenn man den Auszubildenden auf dem technischen und kaufmännischen Sektor Lernmittel des neuesten Erfahrungsstandes in die Hand geben will, damit die Ausbildung so optimal ist, wie sie aus den Berichten der technischen und kaufmännischen Ausbildung und der Erwachsenenbildung zu Tage tritt, müssen diejenigen, die diese Mittel vorbereiten und bereitstellen, das Angebot vor allem des Mediums Fernsehen beobachten, müssen vieles den speziellen Anforderungen der Ausbildung in Oberhausen entsprechend in Eigenproduktionen umsetzen. Das vergangene Geschäftsjahr war ein gutes Beispiel für Vorbereiten und Bereitstellen audio-visueller Lernmittel und für ihren immer größer werdenden Einsatz.

So wurden im Geschäftsjahr 1972/73 insgesamt 196 Fernsehsendungen, und zwar aus dem Schul- und Bildungsfernsehen aufgezeichnet. Dazu wurden in Eigenproduktion die Teleunterweisungen „Unterweisung an der Drehmaschine", die Medienschau „Audio-visuelle Lernsysteme" sowie das abteilungsbezogene Programm für die kaufmännische Ausbildung „Was ist ein Tarifvertrag?" (sechs Lektionen) fertiggestellt. Insgesamt wurden 1 084 Fernsehsendungen einschließlich der Eigenproduktionen des BBZ im Unterricht

(Lies weiter Seite 20)

thyssenkrupp Corporate Archives

Gute Ergebnisse bei der kaufmännischen Ausbildung

Die immer stärkere Tendenz, vom Frontalunterricht abzugehen und statt dessen in kleinen Gruppen zu arbeiten, und die Neuordnung der Berufsausbildung zum Industriekaufmann waren Merkmale des Geschäftsjahres 1972/73 in der kaufmännischen Ausbildung im Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG.

Die Verordnung über die Berufsausbildung zum Industriekaufmann trat am 13. Mai 1973 in Kraft und gilt für alle Auszubildenden, deren Ausbildung nach diesem Datum beginnt, d. h., daß erst für die Auszubildenden, die am 1. 9. 1973 eingestellt wurden, diese neue Verordnung zum Tragen kam. Ihre Absicht liegt darin, durch erkennbare Konkretisierung der Ausbildungsinhalte in sachlicher und zeitlicher Hinsicht und durch detallierte Prüfungsanforderungen zur Transparenz des Ausbildungswesens beizutragen. Die zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten sind nach betriebswirtschaftlichen Funktionen gegliedert worden, eine Gliederung, der im Grunde das kaufmännische Ausbildungswesen der Thyssen Niederrhein AG schon seit langem Rechnung getragen hat. Auch die Forderung nach Ausbildung in der Organisation und der automatisierten Datenverarbeitung wurde schon vor Inkrafttreten dieser Verordnung erfüllt. So ist die elektronische Datenverarbeitung ein besonderes Fach im kaufmännischen Werksunterricht, weil man der Meinung ist, daß ein Industriekaufmann in einem Großbetrieb kaum noch einsatzfähig ohne Kenntnisse in der Datenverarbeitung ist. Für die praktische Ausbildung wurden in der Datenverarbeitung drei Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt.

Um den Vorschriften der Neuordnung auch bei der Ausbildung in den einzelnen Abteilungen nachkommen zu können, mußten die Stoffpläne, die die dem Auszubildenden zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten enthalten, entsprechend überarbeitet werden. Die Verordnung gibt dem Ausbildungsleiter auch stärkere Einflußmöglichkeiten auf die Ausbildung in den einzelnen Abteilungen und auf die Unterweisung am Arbeitsplatz.





Statt Frontalunterricht Arbeit in der Gruppe

Im Vergleich zu den Vorjahren haben die kaufmännisch Auszubildenden bei der Abschlußprüfung im Sommer 1973 wesentlich bessere Ergebnisse als in Vorjahren erzielt. So konnten von 14 Industriekaufleuten drei die Note „sehr gut", fünf die Note „gut" und sechs die Note „befriedigend" erzielen, während von 24 Bürogehilfinnen zehn die Prüfung mit dem Gesamtergebnis „gut" und 14 mit dem Gesamtergebnis „befriedigend" bestanden. Dieses Ergebnis ist sicherlich nicht nur darauf zurückzuführen, daß die Prüfungsbedingungen geändert wurden, sondern wesentlich auch darauf, daß die Auszubildenden eine positivere Einstellung zum Lernen bekundet haben. Hier scheint sich die Tendenz, vom Frontalunterricht abzugehen und in kleinen Gruppen zu arbeiten, doch bewährt zu haben. Wurden doch die Auszubildenden zum selbständigen Arbeiten geführt. Auch wird der verstärkte Medieneinsatz im vergangenen Geschäftsjahr hier eine wichtige Rolle gespielt haben. Auch dürfte der politische Unterricht, der seit Jahren zu einem festen Bestandteil der Ausbildung bei Thyssen Niederrhein gehört, mit dazu beigetragen haben, daß die Auszubildenden stärker die Bedeutung einer guten Berufsausbildung erkannt haben.

Für die praktische Ausbildung zum Industriekaufmann wurden erstmalig drei Ausbildungsplätze in der Datenverarbeitung zur Verfügung gestellt.

Die Zahl der Bewerber um einen Ausbildungsplatz bei Thyssen Niederrhein, die auch schon in den vergangenen Jahren erheblich über der Einstellungsquote lag, war im vergangenen Jahr noch größer. Das ist darauf zurückzuführen, daß kleinere Firmen wegen der erhöhten Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes die Ausbildung aufgegeben haben, dazu kommt, daß es in der Öffentlichkeit nicht unbekannt ist, welche Ausbildungsmöglichkeiten durch das Berufsbildungszentrum vorhanden sind und daß durch sie die Ausbildung bei der Thyssen Niederrhein AG besonders effektvoll ist.

210 Bewerber für 40 Ausbildungsplätze

So gingen insgesamt 210 Bewerbungen um eine Ausbildungsstelle als Industriekaufmann, als Bürogehilfin bzw. als mathematisch-technischer Assistent ein. Von diesen Bewerbern, die sich entweder bei der Thyssen Niederrhein AG oder bei einem der Großbetriebe in Oberhausen einer Eignungsuntersuchung unterziehen mußten, wurden zum 1. September 1973 15 Bewerber um einen Ausbildungsplatz als Industriekaufmann eingestellt, 21 konnten die Ausbildung als Bürogehilfinnen und vier als mathematisch-technische Assistenten beginnen.

Da in den Abteilungen ein Schwerpunkt der kaufmännischen Ausbildung ist, müssen diejenigen, die in der Abteilung mit der Ausbildung beauftragt sind, auch eine Gewähr dafür geben, daß Kenntnisse und Fertigkeiten in der bestmöglichen Form vermittelt werden. Den Ausbildungsbeauftragten für die Bewältigung dieser Aufgabe das notwendige Rüstzeug zu geben, ist der Sinn von Fortbildungsseminaren, die in jedem Herbst und jedem Frühjahr durchgeführt werden. So nahmen von 45 Ausbildungsbeauftragten des Werkes Oberhausen im vergangenen Jahr 36 an einem solchen Seminar teil. Es werden mit den Ausbildungsbeauftragten betriebsinterne Ausbildungsmaßnahmen und -fragen besprochen, aber auch grundsätzliche Probleme erörtert, wie sie z. B. die Neuordnung der Ausbildung von Industriekaufleuten mit sich brachte. Auch hat jeder Ausbildungsbeauftragte die Möglichkeit, Probleme, die bei der Ausbildung in der Abteilung entstehen, vorzubringen, und es wird dann im gemeinsamen Gespräch eine Lösung angestrebt, um die Qualität der abteilungsbezogenen Ausbildung zu verbessern. In einem anderen Seminar, das zu Beginn des Geschäftsjahres stattfand, wurde von Fachwissenschaftlern über aktuelle Ausbildungsfragen referiert, wie z. B. über die Probleme der heranwachsenden Jugend aus der Sicht des Psychologen oder aber auch über die neue Verordnung der Berufsausbildung zum Industriekaufmann.

Ebenso wie auf dem gewerblich-technischen Ausbildungssektor war auch bei der kaufmännischen Ausbildung die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und der Jugendvertretung sehr intensiv, da beide sich stärker als in der Vergangenheit mit Fragen der Ausbildung befaßten. Darüber hinaus gab es kein Vorstellungsgespräch um eine kaufmännische Berufsausbildung ohne Mitglieder der Belegschafts- und Jugendvertretung. Traten Schwierigkeiten in der praktischen Ausbildung in einer Abteilung auf, so wurden auch im vergangenen Geschäftsjahr zu den Besprechungen mit den Ausbildungsbeauftragten sehr häufig Mitglieder des Betriebsrates und der Jugendvertretung hinzugezogen, was in vielen Fällen eine Klärung bestimmter Fragen vereinfachte. Diese wenigen Fälle mögen für die vielen stehen, in denen sich die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und der Jugendvertretung auf dem Sektor der kaufmännischen Ausbildung dokumentierte.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die Arbeit in der kaufmännischen Ausbildung der Thyssen Niederrhein AG erfolgreich war, wie allein schon die guten Ergebnisse der Abschlußprüfungen im Geschäftsjahr 1972/73 beweisen.

Fortsetzung von Seite 19

Audio-visuelle Lernmittel auf dem neuesten Stand und stark eingesetzt

eingesetzt. Bewährt haben sich die Teleunterweisungen aus dem „Elementarlehrgang Metall", die erstmalig bei den am 1. 9. 1972 eingestellten Auszubildenden eingesetzt wurden. Im Laufe des Geschäftsjahres wurden sechs dieser Teleunterweisungen neu gestaltet.

In Angriff genommen bzw. weiterbetrieben wurden Unterrichtsobjekte wie „Halbleiter in der Elektrotechnik", „Produktionstechnologie" und abteilungsbezogene Programme für die kaufmännische Ausbildung, wie „Personalwirtschaft".

Vorbereitet, aber bis zum Ende des Geschäftsjahres noch nicht fertiggestellt wurde als Vorgänger eines Bildungshandbuches ein Medienkatalog, durch den die Effektivität der vorhandenen Software – darunter versteht man Eigenproduktionen und gekaufte Unterrichts- bzw. Unterweisungsmittel – erhöht wird. Die in diesem Katalog angesprochenen Medienbereiche sind: Hörfunk, Fernsehen, audiovisuelle Programme, Buchprogramme, Dia-Tonbildschauen, Filme, Literatur und Overhead folien. Auch wurden im vergangenen Geschäftsjahr die Planungsarbeiten für die Modernisierung der TV-Einrichtungen im BBZ in Angriff genommen, so daß deren Realisierung in den ersten Monaten des laufenden Geschäftsjahres abgeschlossen sein dürfte. Das Ziel ist die Anpassung der gesamten Anlage an den heutigen Stand der Technik. Farbtüchtige Video-Recorder werden die echte Aufzeichnung und Wiedergabe der in zunehmendem Maße im Schul- und Bildungsfernsehen in Farbe ausgestrahlten Sendungen ermöglichen. Der elektronische Schnitt schafft notwendige Voraussetzungen bzw. erleichtert die Bedingung für Eigenproduktion. Auf Grund eines höheren Auflösungswertes ist eine grundlegende Qualitätsverbesserung gegeben.

Das vergangene Geschäftsjahr hat gezeigt, daß das Berufsbildungszentrum in Oberhausen auf dem Gebiet neuzeitlicher Lernmittel eine Spitzenstellung einnimmt und daß alles getan wird, diese Stellung auch in Zukunft zum Nutzen einer guten Ausbildung zu halten.

thyssenkrupp Corporate Archives

Arbeitskreis konnte eine Reihe von Belastungen abbauen helfen

Im Geschäftsjahr 1972/73 wurde erstmalig der Arbeitskreis „Ergonomie" tätig, der sich am 26. September 1972 konstituierte. Seine Aufgaben umfassen insbesondere Untersuchungen zur Verbesserung der betrieblichen Arbeitsbedingungen. Er setzt damit koordinierend die Maßnahmen umfassend fort, die das arbeitskundliche Team, das bereits seit Jahren im Vorstandsbereich des Arbeitsdirektors tätig war, der Energiebereich und andere Betriebsbereiche bereits in der Vergangenheit aufgriffen. Dieser Arbeitskreis ist sozusagen die in die Praxis umgesetzte Form des Zusammenwirkens zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat, wie es für die Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufes und der Arbeitsumgebung nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen aufgrund der Bestimmungen in den Paragraphen 90 und 91 des Betriebsverfassungsgesetzes unerläßlich ist. Nach dem Willen des Gesetzgebers soll durch Anwendung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit — oder anders ausgedrückt, eine weitere Humanisierung der Arbeitsplätze — herbeigeführt werden. Insoweit ist dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt worden. Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsvertretung nicht, entscheidet die Einigungsstelle.

Um diesen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes bereits im Stadium des Planes und der Planungsdiskussion gerecht zu werden, gehören Mitglieder der Kommission Technischer Fortschritt und der Sicherheitskommission des Betriebsrates dem Arbeitskreis Ergonomie an. Dieser trägt im übrigen in seiner Zusammensetzung dem in der Ergonomie notwendigen Zusammenwirken mehrerer wissenschaftlicher Bereiche Rechnung, insbesondere der Arbeitsmedizin, der technischen Wissenschaften, der Sozialwissenschaften, der Wirtschaftswissenschaften und der Rechtswissenschaft. Vertreter all' dieser Disziplinen aus den Mitarbeiterstäben im Vorstandsbereich des Arbeitsdirektors, in dem auch der Arbeitsmediziner eingeordnet ist, und dem technischen Vorstandsbereich gehören dem Arbeitskreis Ergonomie an.

Im ersten Jahr seiner Tätigkeit behandelte der Arbeitskreis insgesamt 36 Arbeitsaufgaben.

Darüber hinaus wurden aber schon eine Reihe von Arbeitsaufgaben durch die Geschäftsführung des Arbeitskreises in Angriff genommen, Arbeitsaufgaben, die aber noch nicht so weit in der Vorbereitung waren, daß sie bereits im Arbeitskreis besprochen und behandelt werden konnten. Eine Reihe der Arbeitsaufgaben konnte entsprechend der Aufgabenstellung des Arbeitskreises, nämlich Schaffung an den Menschen angepaßte Arbeitsplätze, abgeschlossen werden. Wir wollen an dieser Stelle nur einige wenige davon herausgreifen. So wurden geräuschärmere Gewölbeventilatoren für den Ofenbetrieb des Siemens Martin-Werkes eingesetzt, die klimatischen Verhältnisse für die Beschäftigten im Bereich der Drahtbundbindemaschinen durch eine zentrale Steuerbühne verbessert, Entstaubungsmaßnahmen an den Schleifmaschinen in der Walzendreherei / Drahtstraße durchgeführt, die Belüftung für den Schaltwärterraum in der E-Schaltanlage der Feineisenstraße verbessert.

Daneben konnte eine Vielzahl von Kleinaufgaben aufgegriffen und abgeschlossen werden. Auch wurden im Arbeitskreis „Ergonomie" Grundsatzfragen, wie z. B. körpergerechte Bestuhlung von Steuerständen und Krankanzeln, Überprüfung der Ölzentralen im gesamten Werksbereich u. a., erörtert.

Unkonventionelle Arbeitsweise erfolgreich

Das Aufgabengebiet, das die Ergonomie in den Betriebsalltag gebracht hat, ist in wesentlichen Zügen neu und unkonventionell, wie es schon die Definition des Begriffes „Ergonomie" im Memorandum der Gesellschaft für Arbeitswissenschaften — herausgegeben vom RKW — deutlich macht. Heißt es dort doch:

Die Ergonomie ist eine Wissenschaft von

- den Erscheinungsformen menschlicher Arbeit, speziell unter Gesichtspunkten der Zusammenarbeit von Menschen und des Zusammenwirkens von Mensch und Arbeitsmitteln,
- den Voraussetzungen und Bedingungen, unter denen die Arbeit sich vollzieht,
- den Wirkungen und Folgen, die sie auf Menschen, ihr Verhalten und ihre Leistungsfähigkeit haben,
- den Faktoren, durch die Erscheinungsformen, Bedingungen und Wirkungen menschengerecht beeinflußt werden können.

Diese aus der Definition sich ableitenden neuen und wie gesagt unkonventionellen Aufgaben für die Betriebe aller Unternehmen kann man nur lösen, wenn man zu ihrer Erfüllung auch neue unkonventionelle Wege geht, wie sie der Oberhausener Arbeitskreis im ersten Jahr seines Tätigseins gegangen ist, um erfolgreich schon bei einer Reihe von Arbeitsplätzen jenen Prozeß der Humanisierung einzuleiten bzw. in bestimmten Fällen bereits abzuschließen.

Die Arbeitsaufgabe — so nennt man schlicht die Beschäftigung mit einem Arbeitsplatz, dessen Anforderungen über die Grenzwerte arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse hinausgehen — wird zunächst einmal dadurch ausgelöst, daß sie entweder vom Betrieb oder vom Betriebsrat, oft auch durch den betreffenden Vertrauensmann veranlaßt, an den Geschäftsführer des Arbeitskreises „Ergonomie" herangetragen wird. Bevor diese Arbeitsaufgabe in den Arbeitskreis selbst geht, wird sie vom Geschäftsführer charakterisiert, wird von ihm festgestellt, wo Schwerpunkte zu setzen sind, und schließlich wird die entsprechende Fachabteilung, deren Vertreter auch im Arbeitskreis sitzen, um detaillierte Angaben, z. B. auf Grund von Messungen, gebeten. Liegen diese Angaben z. B. in Form eines Meßprotokolls vor, dann wird diese Arbeitsaufgabe in der nächsten Sitzung des Arbeitskreises „Ergonomie" behandelt, nachdem jedem Mitglied bereits mit der Einladung ein kurzer Bericht über die betreffende Arbeitsaufgabe mit dem Namen dessen, der die Messungen durchgeführt hat, zugegangen ist. Nach einer kurzen Kommentierung der Meßergebnisse ist also jedes Arbeitskreismitglied sofort in der Lage, eingehend zu dem aufgetretenen Problem Stellung zu nehmen.

Einseitiges Betrachten der Probleme ausgeschlossen

Wer eine solche Sitzung des Arbeitskreises einmal mitgemacht hat, dem ist es klar geworden, daß man einem Problem nicht einseitig, z. B. nur technisch, zu Leibe rücken kann. Gerade die Grenzwerte sind ja nicht in allen Fällen, z. B. der Lärmbelästigung, der Staubbelästigung, der Belastung durch Hitze, so eindeutig festgelegt, daß man nur die Belastungen auf diesen festgelegten Grenzwert zurückzuführen braucht, um das Problem zu lösen, sondern es gibt immer Auslegungsunterschiede, es gibt Überschneidungen mehrerer Belastungskomponenten u. a. Hier müssen die Techniker, die Verwaltungsleute und die Betriebsratsvertreter auf einen gemeinsamen Nenner kommen, was manchmal darum schon nicht so einfach ist, weil technisch Mögliches nicht immer mit dem Grad der Humanisierung des Arbeitsplatzes, wie sie dem Betriebsrat vorschwebt, in Einklang zu bringen ist. In solchen Fällen werden dann noch weitere Untersuchungen eingeleitet, die das anstehende Problem einmal aus einer anderen Richtung verfolgen. Liegen dann Zwischenergebnisse vor, wird wiederum diese Arbeitsaufgabe im Arbeitskreis behandelt und bei Klärung aller Fragen, z. B. bei konstruktiven Aufgaben zur Humanisierung eines Arbeitsplatzes, das dafür zuständige Mitglied beauftragt, entsprechende konstruktive Vorschläge auszuarbeiten. Diese werden dann dem Arbeitskreis vorgestellt und gehen, wenn sie nach einer Diskussion die Bewilligung aller finden, den üblichen weiteren Bearbeitungsgang, d. h., daß dieser Vorschlag dann in einem Bewilligungsantrag mündet und den entsprechend zuständigen Stellen zugeleitet wird. Wird dieser Vorschlag bewilligt, kommt es dann zur entsprechend vorgeschlagenen Ausführung.

Das Verfahren bewährte sich bereits im ersten Jahr

Rückblickend kann man feststellen, daß sich dieses Verfahren im vergangenen Geschäftsjahr, also im ersten Jahr des Bestehens dieses Arbeitskreises „Ergonomie", doch bewährt hat, wenn vielleicht auch die Schilderung dieses Verfahrens für einen Laien eine gewisse Schwerfälligkeit vermuten ließ. Jedoch alle vom Arbeitskreis angetragenen Arbeitsaufgaben, meßtechnischen Beurteilungen der Probleme bzw. Hinweise über mögliche Lösungswege wurden von den zuständigen Betriebsbereichen aufgegriffen und unterstützend weitergeführt.

Der Verwirklichung der von den Arbeitswissenschaftlern gestellten Aufgabe einen wesentlichen Schritt nähergekommen

Hat der Arbeitskreis Ergonomie bereits im ersten Jahr seines Wirkens einen Beitrag zur Lösung der Aufgabe geleistet, die die Arbeitswissenschaftler stellen, wenn sie als Maxime fordern, daß die menschliche Arbeit ausführbar, auf die Dauer erträglich, zumutbar und zufriedenstellend sein muß? Der Überblick, der in diesem Bericht gegeben wurde, zeigt, daß die Verwirklichung dieser von den Arbeitswissenschaftlern gestellte Aufgabe über das Bemühen hinaus energisch in Angriff genommen wurde und in einer Reihe von Fällen bereits befriedigende Lösungen vorliegen.

Eines hat das Geschäftsjahr 1972/73 gezeigt, daß dieser Arbeitskreis mit den ihm gestellten Aufgaben nur fertig geworden ist und auch in Zukunft fertig wird, weil eine enge Zusammenarbeit zwischen den Vertretern der einzelnen wissenschaftlichen Disziplinen aus dem Bereich des Arbeitsdirektors und des technischen Vorstandes sowie den Mitgliedern der zuständigen Kommissionen des Betriebsrates im Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG gewährleistet ist.

Zahl der Verbesserungsvorschläge stieg um mehr als 50 Prozent

Wenn der Bericht über das betriebliche Vorschlagswesen im abgelaufenen Geschäftsjahr unmittelbar dem des Arbeitskreises „Ergonomie" folgt, so soll damit auch nach außen der innere Zusammenhang zwischen den Aufgaben des betreffenden Arbeitskreises und dem Vorschlagswesen zum Ausdruck gebracht werden. Schaffen doch viele Vorschläge Arbeitserleichterungen und tragen so zur Humanisierung oft nicht nur des Arbeitsplatzes des Einreichers, sondern auch anderer Mitarbeiter bei. In vielen Fällen, auch im vergangenen Geschäftsjahr, erscheint es unwahrscheinlich, daß der Einsender eines Vorschlages sich von wirtschaftlichen Überlegungen motivieren ließ, vielmehr wollte er Umständliches praktischer machen, meist für ihn selbst leichter, wollte seinen Arbeitsplatz, den er ja wie kein anderer nach mehrjähriger Arbeitszeit kennt, unfallsicherer machen. Wenn man aber Umständliches praktischer und einfacher macht, kommt dabei meist auch ein wirtschaftlicher Rationalisierungseffekt heraus, der sich für den Einreicher eines Vorschlages in einer größeren Geldprämie auswirkt.

278 Mitarbeiter machten 362 Verbesserungsvorschläge

Und so sah in nüchternen Zahlen dargestellt das Geschäftsjahr 1972/73 für das betriebliche Vorschlagswesen des Werkes Oberhausen aus:

Insgesamt haben 278 Mitarbeiter des Werkes 362 Verbesserungsvorschläge eingereicht. Diese Zahl bedeutet eine um mehr als 50prozentige Steigerung eines Einganges von Vorschlägen im Vergleich zum Vorjahr. Ob für diese Entwicklung auch die Anhebung der Prämiensätze um etwa 50 Prozent maßgebend war, kann man nur vermuten.

Im gleichen Zeitraum wurden 278 Vorschläge abschließend bearbeitet, von denen 51,5, also jeder zweite, zur Durchführung angenommen wurde. Eine Nachprämiierung konnte in fünf Fällen erfolgen, und für 18 Verbesserungsvorschläge wurden Sachprämien gewährt. Für einen angenommenen und durchgeführten Vorschlag wurde im letzten Geschäftsjahr eine Spitzenprämie von DM 4 725,— gezahlt, und zwar für einen Vorschlag, mit dem Maßnahmen angeregt wurden, wie das bis dahin aufgetretene Ausfallen der Walzenzugmotoren an der Quartostraße verhindert werden kann. Insgesamt wurden vom 1. Oktober 1972 bis 30. September 1973 DM 47 200,— als Prämien für 143 Vorschläge und für die Nachprämiierungen ausgeschüttet. Jeder durchgeführte Vorschlag erhielt also eine Durchschnittsprämie von DM 330,70. Im einzelnen aufgeschlüsselt sieht das so aus, daß 16 Vorschläge eine Prämie über DM 501,— erzielten, 51 Vorschläge eine solche von DM 201,— bis DM 500,—, 52 Vorschläge eine Prämie von DM 101,— bis DM 200,— und 24 Vorschläge eine bis DM 100,—.

Erfreulich war, daß unter den Einsendern, und zwar auch unter den erfolgreichen Einsendern, sich doch im vergangenen Geschäftsjahr eine Reihe von ausländischen Mitarbeitern mit guten Verbesserungsvorschlägen befunden haben.

thyssenkrupp Corporate Archives

Platz mit niedrigster Unfallzal wurde gehalten

Auch im Geschäftsjahr 1972/73 verzeichnete das Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG unter den bei der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft versicherten vergleichbaren Hüttenwerken die niedrigste Zahl an anzeigepflichtigen Unfällen. Mit 6,6 Unfällen auf 1 000 Beschäftigte im Monat liegt diese Zahl um 41 Prozent unter dem Durchschnittswert aller bei der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft versicherten Betriebe. Dieser Vergleich sagt jedoch nichts über die Schwere der eingetretenen Unfälle aus. Die Unfallschwere ist jedoch ein erheblicher Faktor des Unfallgeschehens, und gerade hier war die Entwicklung in Oberhausen ebenfalls sehr erfreulich.

Zahl der schweren Unfälle erheblich gemindert

Zur Feststellung der Unfallschwere gibt es verschiedene Methoden. Eine dieser Methoden ist der Vergleich der Unfälle, die aufgrund einer eingetretenen Erwerbsminderung eine Rente zur Folge haben, wobei die jeweilige Rentenhöhe entsprechend der Erwerbsminderung in Prozenten ausgedrückt wird. Beim Vergleich der Unfälle mit Rentenfolge und der durchschnittlichen Rentenhöhe in Prozenten weist das Geschäftsjahr 1972/73 gegenüber dem Geschäftsjahr 1971/72 eine erhebliche Minderung auf. Während im vorvergangenen Geschäftsjahr 57 Unfälle erstmals entschädigt wurden, waren es im letzten Geschäftsjahr 38. Der durchschnittliche Prozentsatz der Rentenhöhe war von 26 auf 23 rückläufig.

Das Ergebnis dieser Bilanz ist die Folge einer Vielzahl von sicherheitstechnischen Maßnahmen, die direkt oder indirekt in den Arbeitsbereich aller Mitarbeiter eingreifen. Zum Teil werden diese Maßnahmen als sicherheitstechnische Maßnahmen gar nicht mehr wahrgenommen, weil sie schon zur Selbstverständlichkeit geworden sind oder weil sie sich so in den Betriebsablauf einordnen, daß sie als Sicherheitsmaßnahmen nicht mehr zu erkennen sind.

Zu den für den einzelnen Mitarbeiter nicht mehr wahrnehmbaren Maßnahmen zählten die Berücksichtigung sicherheitstechnischer Aspekte bei der Planung neuer Anlagen, wie im vergangenen Geschäftsjahr z. B. bei der Plasmaschneideanlage in der Zurichterei des Blechwalzwerkes, bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, bei Umbauten usw. Auch wurde die Integration sicherheitstechnischer Belange in den Betriebsablauf veranlaßt.

Sicherheitstechnische Überprüfungen am laufenden Band

Zu den Maßnahmen, die zur Selbstverständlichkeit wurden, zählen turnusmäßige Überprüfungen von bestimmten Anlagen. So wurden 1972/73 bei Kranbegehungen allein 270 Überprüfungen von Brückenkränen, 65 von Schienenlaufkränen und 12 von Portalkränen durchgeführt. Außerdem wurden, um nur noch eine Zahl des vergangenen Geschäftsjahres zu nennen, Betriebe in 245 Fällen auf Sauberkeit und Ordnung – zwei wichtige Voraussetzungen der Unfallverhütung – überprüft. Einen breiten Raum im Arbeitsprogramm nahm auch die Feststellung der Ursachen eingetretener Unfälle und die Durchführung daraus resultierender Maßnahmen ein. Hierzu zählten auch die monatlichen Abstimmungen über sicherheitstechnische Maßnahmen im Ausschuß für Arbeitssicherheit, an denen alle Betriebsleitungen, die Sicherheitskommission des Betriebsrates, der Werksarzt und der Bereich Arbeitssicherheit teilnehmen. Erwähnenswert sind auch die Beratungen, die in 14tägigen Abständen unter der Beteiligung der Sicherheitskommission und der Sicherheitsingenieure stattfanden. Die Zusammenarbeit mit dem Straßenbauamt, dem Straßenverkehrsamt und der Verkehrspolizei galt auch 1972/73 dem Bemühen, die Verkehrswege im Einzugsgebiet der Belegschaft möglichst sicher zu gestalten. Der Erfolg drückte sich in dem ständigen Sinken der Wegeunfälle aus. Während 1960 187 Wegeunfälle eintraten, waren es trotz erheblich gestiegener Verkehrsdichte 1972 nur 84.

Über 2500 Teilnehmer monatlich an Meistergesprächen

Augenfällig sind dagegen alle Schulungsmaßnahmen. Diese beginnen bei der turnusmäßigen Schulung der Auszubildenden, der Sicherheitsbeauftragten und Führungskräfte, erstrecken sich über die Schulung und Einweisung neu eingestellter Belegschaftsangehöriger bis zur turnusmäßigen Unterweisung der ausländischen Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Zu diesen Schulungsmaßnahmen zählen Sonderlehrgänge, z. B. für Schweißer und Brenner, für den Umgang mit Bolzensetzwerkzeugen ebenso wie der Sicherheitsunterricht in den Lehrgängen für Hüttenfacharbeiter oder in den Kolloquien für Betriebsdirektoren und Betriebsleiter. Hierzu gehören auch die 5-Minuten-Meistergespräche, die von den einzelnen Betrieben durchgeführt und von der Abteilung Arbeitssicherheit z. T. durch die Vorführung von Tonbildschauen unterstützt werden. An diesen im Monat durchschnittlich 142 Gesprächen nahmen im Monatsdurchschnitt 2529 Mitarbeiter teil.

Die Palette der sicherheitstechnischen Maßnahmen hat den Charakter eines Eisberges, von dem man nur die Spitze sieht. Diese Spitze bildeten die Maßnahmen, über die dieser Bericht eine Aussage gemacht hat und die vom größten Teil der Belegschaft unmittelbar wahrgenommen wurden, wie die Plakat- und Handzettelaktionen zu den Verkehrssicherheitstagen oder zur Internationalen Kfz.-Beleuchtungswoche, die Sicherheitswerbung in der Werkzeitschrift, die Durchführung von Sicherheitswettbewerben, die Überprüfung der auf unseren Parkplätzen abgestellten Fahrzeuge, die gemeinsam mit der Verkehrspolizei und dem Werkschutz durchgeführt wurde.



Die hier aufgezeigten Maßnahmen gaben die Grundrichtung der sicherheitstechnischen Arbeit im vergangenen Geschäftsjahr an. Der Schwerpunkt aller Bemühungen um die Erhöhung der Arbeitssicherheit lag in der Beseitigung festgestellter technischer Mängel an Arbeitsplätzen oder Anlagen und in der Beeinflussung der Mitarbeiter zum sicherheitsbewußten Denken und Handeln, wozu auch das Gespräch mit dem einzelnen Mitarbeiter über die Notwendigkeit des Tragens von Körperschutzartikeln, die Beachtung bestimmter Verhaltensregeln und Einhaltung von Vorschriften zählen.

Konstruktive Zusammenarbeit wurde zum Eckpfeiler des Erfolges

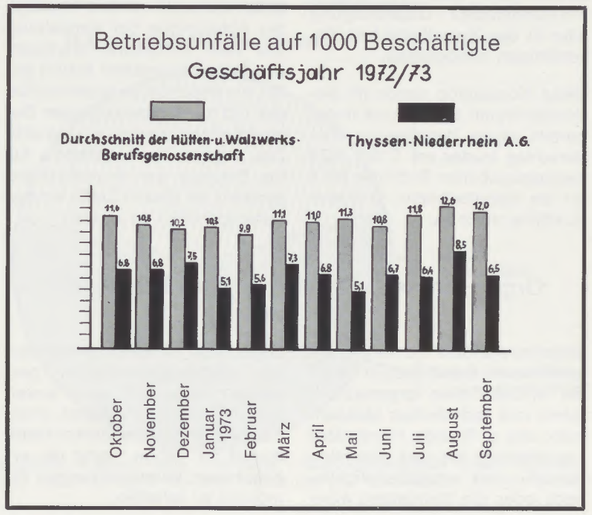
Mit dieser im wesentlichen Kleinarbeit wurde der Bereich Arbeitssicherheit nur in Zusammenarbeit mit den betrieblichen Führungskräften, den Sicherheitsbeauftragten und dem Betriebsrat fertig. Wie eine solche Zusammenarbeit in der Praxis aussah, wurde auch im vergangenen Geschäftsjahr besonders daran deutlich, in welcher Weise z. B. der Betriebsrat das ihm zustehende Mitbestimmungsrecht auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit wahrnahm, nämlich in einer sehr konstruktiven Kooperation. So wurden in den 14tägig stattfindenden Besprechungen mit der Sicherheitskommission des Betriebsrates alle grundsätzlichen Maßnahmen behandelt und abgestimmt. Auch steuerte der Betriebsrat viele Anregungen den Diskussionen auf der monatlich einmal durchgeführten Besprechung des Ausschusses für Arbeitssicherheit bei. Darüber hinaus beteiligte er sich an allen Betriebsprüfungen im Rahmen des Sicherheits-Wettbewerbes 1973. Auch war seine Sicherheitskommission bei jeder Überprüfung und Abnahme neuer Anlagen dabei, und es fehlte auch der Betriebsrat nicht bei Schwerpunktgesprächen mit bestimmten Betrieben.

Hier sind nur einige Beispiele aus dem reichhaltigen Katalog der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat herausgegriffen. Diese Zusammenarbeit wurde einer der Eckpfeiler für den Erfolg des Werkes Oberhausen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit im Geschäftsjahr 1972/73.





Von den Aktivitäten auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit geben die Bilder dieser beiden Seiten einigen Aufschluß. So zeigen sie eine der insgesamt 347 Kranüberprüfungen, die turnusmäßig durchgeführt werden (Bild S. 24). Wie interessiert die Mitarbeiter den Fragen der Arbeitssicherheit im Fünf-Minuten-Gespräch folgen, offenbart das Bild oben. – Besondere Unterweisungen wurden für ausländische Mitarbeiter am Arbeitsplatz durchgeführt, denen Sicherheitsdenken nahezubringen besonders schwierig ist, weil sie in ihren Heimatländern so gut wie keinen Kontakt mit der Industrie haben.



thyssenkrupp Corporate Archives

Auf dem Weg zu charakteristischen Arbeitsplätzen

Die erste und wichtigste Feststellung in einem Überblick der Sozialbetriebe über das Geschäftsjahr 1972/73 ist die, daß die Mitarbeiter dieser Betriebe nicht mit untergeordneten Tätigkeiten beschäftigt wurden, sondern durch Übernahme von qualifizierten Arbeiten für die Produktions- und Erhaltungsbetriebe einen wesentlichen Beitrag für das Unternehmen geleistet haben.

Am Schluß des vorigen Geschäftsjahres stand der feste Wille, die Planungen für die Zukunft der Sozialbetriebe an den Bestrebungen auszurichten, vermehrt Maschinen einzusetzen, die den speziellen Bedürfnissen der behinderten Mitarbeiter angepaßt sind, um dadurch, auf lange Sicht gesehen, die Wirtschaftlichkeit zu verbessern.

Diesem Vorhaben mußte aber vor allen Dingen eine mittelfristige Konzeption vorausgehen, die einerseits die Sicherung der für diesen Betrieb charakteristischen Arbeitsplätze durch dementsprechende Aufträge, und andererseits durch bauliche Veränderungen eine verbesserte werkstattmäßige Unterbringung aller in den Sozialbetrieben Beschäftigten ermöglichen.

Diese Konzeption wurde im Berichtszeitraum erstellt und findet bereits einen besonderen Niederschlag in der am 1. 10. 1973 herausgegebenen Richtlinie Nr. 4 für die Sozialbetriebe. In dieser Richtlinie heißt es:

„Nicht voll einsatzfähige Belegschaftsmitglieder werden entsprechend ihren Fähigkeiten an für sie geeigneten Arbeitsplätzen innerhalb der Sozialbetriebe des Werkes Oberhausen beschäftigt. In bestimmten Fällen werden sog. Rehabilitations- und Arbeitsmaßnahmen durchgeführt, um eine Wiedereingliederung gesundheitsgeschädigter Mitarbeiter in den Arbeitsprozeß zu ermöglichen.

Dazu werden in den Sozialbetrieben geeignete Maßnahmen entwickelt und durchgeführt, um für diesen Mitarbeiterkreis in dem bisher ausgeübten oder in einem anderen Beruf die Einsatzmöglichkeiten zu erweitern.

Voraussetzung für den Arbeitseinsatz dieser Belegschaftsmitglieder ist es, daß in den Sozialbetrieben in ausreichendem Umfang Eigenanfertigungen und Dienstleistungen für das Unternehmen sowie für Fremde durchgeführt werden, die dem Mitarbeiter das Gefühl vollwertiger Leistung vermitteln."

Mit dieser Richtlinie, die in Zusammenarbeit mit den beteiligten Abteilungen der Verwaltung und dem Betriebsrat erarbeitet wurde, ist ein weiterer Schritt getan, die besonderen Arbeitsplätze der nicht voll einsatzfähigen Belegschaftsmitglieder zu sichern. Das allgemeine Verständnis für die Belange der Sozialbetriebe verdient an dieser Stelle einmal hervorgehoben zu werden.

Organisatorische und technische Maßnahmen als Voraussetzung

Selbstverständlich wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr auch die erforderlichen organisatorischen und technischen Maßnahmen, wie z. B. eine rationellere Lagerhaltung für den gesamten Holzbe- und -verarbeitungsbereich oder die Umrüstung einer Lagerhalle zu einer kombinierten Mehrzweckwerkstatt, permanent überprüft und soweit wie möglich durchgeführt. Hierbei kam es in besonderem Maße darauf an, schon heute die erkennbaren Voraussetzungen für morgen zu schaffen.



Das neue z. Z. im Bundestag zur Beratung anstehende Schwerbehindertengesetz wirkte in die Planungsüberlegungen der Sozialbetriebe, z. B. bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, mit hinein, nachdem die aus diesem Gesetz zu erwartenden neuen Notwendigkeiten von der Personalverwaltung untersucht worden waren.

Um sich auch aus diesen Gründen

- über den neuesten Stand der technischen Entwicklung und
- über die heutigen Erkenntnisse auf dem Gebiet der Personalführung zu informieren,

haben Mitarbeiter der Sozialbetriebe Messen und verschiedene modern gestaltete Firmen besucht sowie an internen und externen Schulungs- und Bildungsmaßnahmen teilgenommen.

Verbesserung der Arbeitsqualität für eine Reihe von Arbeitsplätzen erreicht

Ein weiterer z. Z. im Bundesarbeitsministerium behandelter Referentenentwurf sieht ganz allgemein betrachtet für alle Arbeitnehmer eine Verbesserung der „Arbeitsqualität" vor. Obwohl dieser Entwurf mit seinen 76 Paragraphen erst im Oktober dieses Jahres der Öffentlichkeit bekannt wurde, sind Verbesserungen in dieser Richtung bereits in Angriff genommen und durchgeführt worden. So haben z. B. die Sozialbetriebe bereits Mitte des Jahres in Verbindung mit der Geschäftsführung des Arbeitskreises Ergonomie an den Fenstern einiger Werkstätten ihres Bereiches versuchsweise Folien angebracht, die eine übermäßige Sonneneinstrahlung unterbinden sollen. Außerdem wurden für einen großen Teil der Belegschaft der Sozialbetriebe körpergerechte Sitzgelegenheiten beschafft und in der Sattlerei sowie im Nähsaal höhen- und flächenverstellbare Nähmaschinentische, die auch die Zustimmung des Arbeitsmediziners fanden, eingesetzt. Neue, den ergonomischen Gesichtspunkten entsprechende Leuchtkörper fanden hierbei ihre Berücksichtigung.

Unser Bild links zeigt einen Arbeitsplatz mit einer von den Sozialbetrieben konstruierten Elektroschweißeinrichtung zum Aufarbeiten von Muffen und Spindeln der 550er Straße. Die Muffen können leicht gedreht werden, so daß auch ein Armbehinderter bzw. ein Einarmiger ohne weitere Hilfsmittel im Sitzen diese Arbeit ausführen kann.

Der Bau einer Halle für Strahlarbeiten wurde vom Vorstand genehmigt und zwischenzeitlich in Angriff genommen. Eine weitere Neueinrichtung ist die vom Betriebsrat gewünschte Ausgabestelle für den Kleinverkauf von Magazinmaterial.

Für die Werkstätten und Büroräume der Sozialbetriebe sind die erforderlichen Renovierungen und Reparaturarbeiten im wesentlichen durchgeführt, wobei der erste Bauabschnitt für die Umrüstung des Heizungsnetzes mit zum Abschluß gebracht wurde.

Die Beschaffung moderner und arbeitsplatzgerechter Maschinen soll nur kurz erwähnt, jedoch nicht im einzelnen aufgeführt werden.

Für z. Z. 174 Beschäftigte der Sozialbetriebe, unter denen sich inzwischen auch 12 ausländische Arbeitnehmer befinden, war auf Grund der allgemeinen positiven wirtschaftlichen Lage die Auftragssituation als sehr gut zu bezeichnen.

Kooperation wurde groß geschrieben

Erwähnenswerte Beispiele für das gute Zusammenwirken der Einzelwerkstätten untereinander, aber auch die Koordinierungsfähigkeit mit anderen Verwaltungs- und Betriebsabteilungen sind

- die von den Sozialbetrieben ausgeführten Inneneinrichtungsarbeiten für das Ausländerwohnheim an der Waghalsstraße und
- die von den Sozialbetrieben konzipierte und zur Durchführung gebrachte Automatenstelle 2 am Siemens-Martin-Stahlwerk, die im Mai ihrer Bestimmung übergeben wurde.

Darüber hinaus haben die Belegschaftsmitglieder der Sozialbetriebe mit dafür Sorge getragen, daß in den Sommermonaten bei der Getränkeversorgung kein Engpaß entstand. Sie hatten ein Getränkereservelager eingerichtet, das auch an Wochenenden besetzt war und aus dem bei auftretenden Versorgungsschwierigkeiten die Belegschaft bis in die Nähe ihrer Arbeitsplätze unmittelbar beliefert wurde.

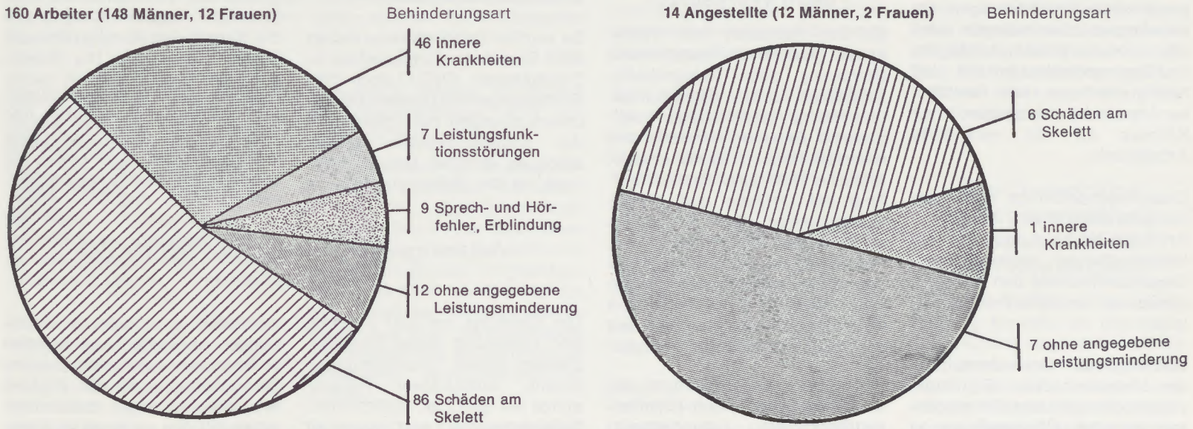
Zwischenzeitlich wurden auch die von SoBe errichteten PKW-Arbeitsbühnen für die kostenlose Benutzung durch die Belegschaftsmitglieder freigegeben.

Gute Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Die Bemühungen der Leitung der Sozialbetriebe, die konzeptionellen Vorstellungen umzusetzen, wären wirkungslos geblieben, wenn nicht das Verständnis und die Mitarbeit vieler Betriebs- und Verwaltungsbereiche, des Betriebsrates, der Vertrauensleute und vor allem die Bereitschaft der Behinderten selbst vorhanden gewesen wäre.

Es war bereits nach Ende des 2. Weltkrieges ein besonderes Anliegen des Betriebsrates, sich für die hier beschäftigten Mitarbeiter in besonderem Maße einzusetzen. Der Schwerbeschädigten-Vertrauensmann stellt als Mitarbeiter der Sozialbetriebe ein enges Bindeglied zwischen den Beschäftigten der Sozialbetriebe und dem Betriebsrat dar. Im Rahmen seiner Aufgaben vertritt er u. a. in Betriebsratssitzungen die Interessen der Schwerbeschädigten und damit auch der Belegschaftsmitglieder der SoBe.

Für die Sozialbetriebe bleibt zu wünschen, daß die konzeptionellen Vorstellungen recht bald weiter verwirklicht werden können und daß insbesondere das zu erwartende neue Schwerbehindertengesetz wegbereitenden Einfluß nimmt.



Von den Arbeitern sind: 44 BU-Rentner, 20 KB-Rentner, 35 Unfall-Rentner, 1 Knappsch.-Rentner, 1 Witwen-Rente, 1 EU-Rente. 7 Beleschaftsmitglieder müssen regelmäßig während der Arbeitszeit zur ärztlichen Betreuung, 8 Belegschaftsmitglieder arbeiten nur 6 Stunden täglich. Von den Angestellten sind: 3 KB-Rentner, 2 Unfall-Rentner. Eine kaufmännische Angestellte arbeitet nur 4 Stunden täglich.

thyssenkrupp Corporate Archives

Im Mittelpunkt Hilfe und Fürsorge für den Mitarbeiter

Einem Überblick über die Arbeit der Abteilung Sozialwesen im vergangenen Geschäftsjahr sollte zum besseren Verständnis die Frage vorangestellt werden, was kann mit der betrieblichen Sozialarbeit erreicht werden und welche Zielsetzung lag ihr zugrunde?

Die betriebliche Sozialarbeit kann stets nur ein integrierter Bestandteil der gesamten Betriebspolitik des Unternehmens sein. Eine wichtige Voraussetzung ist aber, daß alle sozialen Dienststellen, Einrichtungen und Maßnahmen zeitgemäß sind, d. h. den ständig sich wandelnden gesellschaftlichen Verhältnissen angepaßt werden, ohne den Mitarbeitern die Eigenverantwortung für die Gestaltung seines Lebens und das seiner Familie abzunehmen.

Nur eine dynamisch gestaltete betriebliche Sozialarbeit ist in der Lage, entsprechend den betrieblichen Erfordernissen die öffentliche Sozialarbeit sinnvoll zu ergänzen bzw. die Lücken zu schließen, die von ihr nicht abgedeckt werden. Der Grundsatz der Gleichbehandlung aller Belegschaftsmitglieder in vergleichbaren Situationen ist dabei allerdings unerläßlich.

Im Vordergrund betrieblicher Sozialarbeit: Erhaltung von Leben und Gesundheit

Der fortschreitende Prozeß der Mechanisierung, Automatisierung und Rationalisierung in der Arbeitswelt stellte ganz spezifische Anforderungen an die zu treffenden Maßnahmen zum Schutze der Gesundheit der Belegschaftsmitglieder. So wird z. B. durch die zunehmende Technisierung die körperliche Belastung immer geringer, die psychischen Anforderungen am Arbeitsplatz aber nehmen ständig zu. Herz-, Kreislauf-, Magen- und Darmerkrankungen u. a. sind häufig die Folge nicht bewältigter Anpassung des menschlichen Körpers an die veränderte Arbeitswelt.

Diese wechselseitige Abhängigkeit von Gesundheit, Arbeit und Produktivität zeigt, daß nur ein leistungsfähiger werksärztlicher Gesundheitsdienst den Erfordernissen der heutigen Zeit gerecht wird.

Vorbeugende Gesunderhaltung des Menschen durch Eignungsuntersuchungen und die arbeitsmedizinische Überwachung – nicht nur der exponierten Arbeitsplätze – muß das zentrale Ziel einer optimalen werksärztlichen und arbeitsmedizinischen Betreuung sein. Zur Erfüllung dieser Aufgaben wurde der Gesundheitsdienst neu gegliedert, und zwar in den werksärztlichen und den arbeitsmedizinischen Teil.

Über 4000 Sprechstundenbesuche beim Werksarzt

Zu den Aufgaben des Werksarztes gehörte die medizinische Betreuung aller Belegschaftsmitglieder durch Einstellungs- und Nachuntersuchungen, medizinische Beratung während der werksärztlichen Sprechstunde, ärztliche Hilfe bzw. Erstbehandlung bei Unfällen und akuten Erkrankungen. Darüber hinaus erfolgte im Einvernehmen mit dem behandelnden Arzt, und gegebenenfalls mit dem zuständigen Versicherungsträger, eine Nachbehandlung kranker und verletzter Belegschaftsmitglieder.

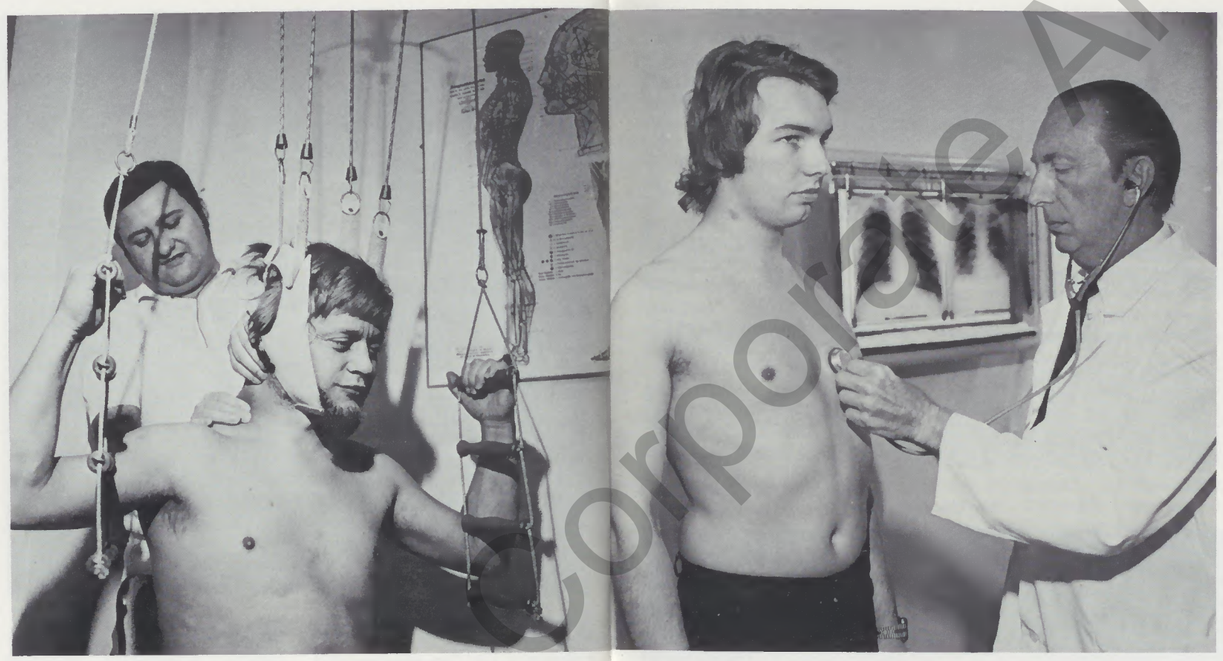
Untersuchungen auf Grund gesetzlicher Vorschriften (Bundesseuchengesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Verordnung zur Verhütung der Silikose usw.), die Ausbildung von weiteren 111 Helfern „Erste Hilfe“ zählten ebenfalls zu den Aufgaben des Werksarztes und seiner Mitarbeiter.

So wurden beispielsweise neben 4032 Sprechstundenbesuchen im Geschäftsjahr 1972/73 auch 2186 Einstellungs- und Überwachungsuntersuchungen durchgeführt, in der angeschlossenen Bäderabteilung darüber hinaus nochmals 20 424 Behandlungen auf dem Gebiet der physikalischen Therapie.

In der Zeit vom 16. 8. bis 6. 9. 1973 fand im Werk Oberhausen die diesjährige Röntgen-Reihenuntersuchung statt. Die Beteiligung der Belegschaft an dieser Untersuchung ist trotz erheblicher Bemühungen der Sozialabteilung und des Betriebsrates nur geringfügig von 59,8 % im Vorjahr auf 65 % angestiegen.

Vielseitige Aufgaben im Betrieb für den Arbeitsmediziner

Die Beratung bei der Planung und Erstellung neuer Betriebsanlagen sowie Untersuchungen bereits vorhandener Arbeitsplätze mit dem Ziel, schädigende Einwirkungen auf die Gesundheit der Belegschaftsmitglieder soweit wie möglich auszuschalten, zumindest aber in ihren schädigenden Auswirkungen zeitlich zu begrenzen, waren die wesentlichen Aufgaben für den Arbeitsmediziner. In enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachabteilungen, dem Betriebsrat und dem Arbeitskreis Ergonomie konnten durch Betriebsbegehungen, Arbeitsplatzuntersuchungen und Überwachung aller übrigen, der Gesunderhaltung der Belegschaftsmitglieder dienenden Sozialeinrichtungen, insbesondere der Wasch-, Umkleide- und Aufenthaltsräume, die Bedingungen am Arbeitsplatz in vielen Fällen verbessert werden.



In der Bäderabteilung des Werkes Oberhausen findet man alle Einrichtungen für Wärmebehandlungen. Man verfügt über medizinische Bäder, führt Massagen durch und besitzt auch, wie auf unserem Bild links, eine sogenannte Glissonschlinge. – 1484 Einstellungsuntersuchungen, wie auf unserem Bild oben, wurden im vergangenen Geschäftsjahr vorgenommen.

Zur Erfassung und Früherkennung von Gehörschäden wurde im Juli eine Schallschutzkabine bestellt. Die erforderlichen Umbauarbeiten für den Einsatz dieses Gerätes (sehr hohe Deckenbelastung durch hohes Eigengewicht) innerhalb der Ärztlichen Dienststelle standen am Schluß des Geschäftsjahres kurz vor dem Abschluß.

Darüber hinaus ist die Anschaffung einer modernen Telemetrieeinheit mit Digitalmehrkanaldrucker (Gerät zur drahtlosen Übertragung und Aufzeichnung der Pulsfrequenz) vorgesehen, um wesentlich umfangreichere und exaktere Untersuchungsergebnisse über die physischen und psychischen Belastungen an bestimmten Arbeitsplätzen zu erhalten.

In den drei Verbandstuben (Hochofen, Stahlwerk, Walzwerk) wurde in 3501 Fällen Erste Hilfe geleistet. 1446 Belegschaftsmitglieder mußten an den Durchgangsarzt überwiesen werden.

Für kleine Erste-Hilfe-Leistungen, z. B. bei geringfügigen Verletzungen, Ausgabe von schmerzstillenden Tabletten usw., wurden die Oberhausener Heilgehilfen in den Verbandstuben 55 357 Mal in Anspruch genommen.

Zahlen und Fakten aus der Sozialberatung und -betreuung

Dem Arbeitsplatz kommt, neben dem Bereich der Familie, eine zentrale Bedeutung zu. Probleme, die aus dem privaten Bereich mit in den Betrieb hineingetragen werden, verursachen sehr oft soziale Spannungen am Arbeitsplatz, die dann z. T. wieder verstärkt in den privaten Bereich zurückwirken.

Diese psycho-sozialen Störungen zu verhindern oder abzubauen, wurde neben der Beratung der Belegschaft, Witwen und Waisen in sozialen Fragen und der Betreuung der ausländischen Arbeitnehmer – insbesondere der Bewohner des neuen Wohnheimes für ausländische Mitarbeiter – zur Beseitigung von Schwierigkeiten bei der Eingewöhnung in ihrem neuen Lebens- und Arbeitsbereich, große Bedeutung beigemessen.

Auch der Beratung suchtgefährdeter Belegschaftsmitglieder mit dem Ziel, Maßnahmen zur Heilung einzuleiten, hat sich die werkliche Sozialarbeit nicht entzogen.

An den im Berichtszeitraum veranlaßten 842 Lohnsonderzahlungen zur Beseitigung kurzfristiger finanzieller Schwierigkeiten waren die ausländischen Mitarbeiter mit etwa 35 % beteiligt.

Durch ein kurzfristiges Darlehen konnte 148 Mitarbeitern bei vorübergehenden, unverschuldeten finanziellen Notlagen Hilfe gewährt werden.

Eine begrenzte Gewährung von Arbeitgeberdarlehen zur Schließung von Finanzierungslücken (Abtretung zuteilungsreifer Bausparkassenverträge) half mehreren Belegschaftsmitgliedern beim Bau oder Erwerb einer Eigentumswohnung bzw. Eigenheimes und zur Erlangung einer zumutbaren monatlichen Belastung.

70 Mitarbeitern wurde in Übereinstimmung mit der Bewilligungskommission des Betriebsrates eine einmalige finanzielle Beihilfe gewährt. Die Sozialbetreuerin des Werkes besuchte gemeinsam mit der Betriebsvertretung 883 Mitarbeiter in den umliegenden Krankenhäusern. Darüber hinaus besuchte sie 187 unfallverletzte bzw. vom Arbeitsplatz unmittelbar ins Krankenhaus eingelieferte Belegschaftsmitglieder. 132 Jubilaren (80., 90., 100. Geburtstag, goldene Hochzeit usw.) wurde ein Präsent überreicht.

Durch werkliche Urlaubsvermittlung Urlaubspläne der Betriebe entzerrt

Durch die werkliche Urlaubsvermittlung konnten im Geschäftsjahr 1972/73 insgesamt 1963 Erholungsreisen vermittelt werden. Durch besonders preisgünstige Angebote für die Vor- und Nachsaison konnte erreicht werden, daß die betrieblichen Urlaubspläne entzerrt wurden.

thyssenkrupp Corporate Archives

Zu den bereits bekannten Zielen wurde das Urlaubsprogramm um ein Nahziel (Willebadessen im Eggegebirge) und ein Fernziel (Aldrans in Tirol) erweitert. In Zusammenarbeit mit dem „Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband" wurden auch in diesem Jahr Kinder-, Familien- und Altenerholungsmaßnahmen durchgeführt, die mit öffentlichen Mitteln gefördert wurden und in der oben genannten Zahl enthalten sind. Erfreulich war, daß die Anzahl der Buchungen in der Vor- und Nachsaison wesentlich größer war als die Anmeldungen während der Hauptsaison (Schulferien).

Getränkeversorgung trotz großer Hitze ohne Pannen

Erhebliche Schwierigkeiten bereiteten auch 1972/73 die großen Flaschenverluste (80 000 Flaschen Verlust in 12 Monaten) bei der Versorgung mit Kaltgetränken aus Automaten. Durch die rechtzeitige Inbetriebnahme der neu eingerichteten Automatenstelle im Bereich Stahlwerke konnten Versorgungsschwierigkeiten in diesem Betriebsbereich weitgehend vermieden werden; zumal zur Sicherstellung der Getränkeversorgung, insbesondere während der heißen Jahreszeit, noch zusätzliche manuelle Versorgungsdepots für die Heißbetriebe eingerichtet wurden.

Darüber hinaus stand der Belegschaft zum Ausgleich der Flüssigkeitsverluste, die in den Heißbetrieben besonders hoch sind, ein kostenloses Hitzegetränk in den Mannschaftsräumen zur Verfügung.

Es wurden insgesamt 573000 l Tee, davon allein 70500 l im Siemens-Martin-Stahlwerk ausgegeben.

Viele Verbesserungen in den Sozialräumen zum Abschluß gebracht

Die 1970 begonnenen Arbeiten zur Verbesserung der Brausekapazitäten im Werk Oberhausen konnten 1972/73 abgeschlossen werden. Das Ziel, für je drei Belegschaftsmitglieder eine Duschanlage zur Verfügung zu stellen, konnte im abgelaufenen Geschäftsjahr fast erreicht werden. Außerdem wurden im Berichtszeitraum mehrere Verbesserungen in den Mannschaftsräumen durchgeführt. Wenn man die notwendigen, laufend anfallenden Instandsetzungen und Reparaturen als selbstverständlich ansieht, sind zusätzlich die Erneuerung der Wasch- und Brauseanlagen im Zementwerk, die Erneuerung des gesamten Rohrleitungsnetzes zur Verbesserung der Wasserqualität im Mannschaftsgebäude 550er Straße, die Erneuerung des Anstrichs in den Wasch- und Brauseräumen im Stahlwerk in der Mechanischen Werkstatt sowie die Erneuerung der Brausesäulen im Mannschaftsgebäude Platzbetrieb zu nennen. Außerdem wurde in allen oben genannten Räumen die Be- und Entlüftung wesentlich verbessert.

Erfreulich ist, daß durch eine intensive Desinfektion der Wasch-, Brause- und Umkleideräume Fußpilzerkrankungen kaum noch vorkommen. Zur Reinhaltung und Pflege der Sozialräume waren 176 mindereinsatzfähige Mitarbeiter (3schichtig) am 30. 9. 1973 eingesetzt.

Rat und Hilfe in Versicherungsfragen

Auf Grund von Rahmenverträgen mit leistungsfähigen Versicherern konnte werksseitig auch im letzten Jahr den Belegschaftsmitgliedern in fast allen Versicherungsfragen nicht nur geholfen, sondern ihnen auch gleichzeitig die auf dem Markt jeweils preisgünstigsten Ver-



Unser Bild zeigt den Brauseraum in einem der 1972/73 neu eingerichteten Mannschaftsräume. Das Ziel, für je drei Belegschaftsmitglieder eine Duschanlage zur Verfügung zu stellen, konnte damit im vergangenen Geschäftsjahr erreicht werden.

thyssenkrupp Corporate Archives

sicherungen in der jeweiligen Sparte angeboten werden.

So konnte im vergangenen Geschäftsjahr von ca. 380 Belegschaftsmitgliedern, die um Rat und Hilfe in Kfz-Schadenfragen baten, 267 sofort durch schnelle Regulierung geholfen werden. Durch die gute Zusammenarbeit mit dem Versicherer wurden auch eine Reihe von finanziellen Härtefällen vermieden.

337 Wohnungen 1972/73 vermittelt

Der vorrangige Wunsch vieler Belegschaftsmitglieder nach einer familiengerechten Wohnung und nach tragbarer Miete, ohne einen Hauseigentümer unmittelbar „in Kauf" nehmen zu müssen, wird im Regelfall durch die Vermittlung einer Werkswohnung bzw. werksgebundenen Wohnung erfüllt.

Festzustellen ist, daß die Struktur der wohnungssuchenden Mitarbeiter sich in den letzten Jahren verändert hat. Kam es in den 60er Jahren noch darauf an, überhaupt eine Wohnung zu bekommen, so wird heute in den meisten Fällen eine den gestiegenen Ansprüchen entsprechende Wohnung (Ausstattung mit Bad, Heizung usw.) gewünscht. Außerdem bestehen bei vielen Mitarbeitern auf Grund privater Bindungen sehr konkrete Vorstellungen hinsichtlich des Wohngebietes bzw. der Wohnlage (z. B. Knappen- oder Marienviertel). Die Vermittlung ausländischer Mitarbeiter wirft zudem noch eine Vielzahl von Problemen auf. Sehr oft besteht bei ihnen eine wesentlich andere Vorstellung über familiengerechte Unterbringung und den Mietpreis, als sie bei uns üblich ist.

Große Schwierigkeiten bereiten die bisher gültigen Einkommensgrenzen für die Wohnberechtigung einer mit öffentlichen Mitteln geförderten Wohnung.

Am 30. 9. 1973 waren bei der Wohnungsvermittlung der Sozialabteilung 982 wohnungssuchende Belegschaftsmitglieder eingetragen. 337 Wohnungen konnten im Berichtszeitraum vermittelt werden. In dieser Zahl sind 12 Eigentumswohnungen und ein Teil der 72 Mietwohnungen des I. Bauabschnittes in Oberhausen-Schmachtendorf enthalten.

Trotz vieler Schwierigkeiten beachtliche Zahl an Neubauten

Wer die Entwicklung auf dem Wohnungsbausektor in den letzten Monaten als Folge der Hochzinspolitik, die im Zusammenhang mit dem Hinterherhinken der finanziellen Hilfe des Staates hinter Baupreisen und Zinsen den sozialen Wohnungsbau schwer belastete, beobachtet hat, der muß der Aktivität der Wohnungsgesellschaft Dümpten ein Kompliment zollen. Befanden sich doch im abgelaufenen Geschäftsjahr 124 Mietwohnungen sowie 36 Eigentumswohnungen, für die alle, bis auf eine Ausnahme, die öffentliche Förderung in Anspruch genommen worden ist, im Bau. Außerdem wurden 18 Garagen gebaut. Auch konnte an der Waghalsstraße ein Wohnheim für ausländische Mitarbeiter der Thyssen Niederrhein AG bezogen werden, das über 35 Einbett-, 55 Zweibett- und 35 Dreibettzimmer in 22 3½-Raum-, sechs 4½-Raum- und sieben 5½-Raum-Wohnungen, also über insgesamt 250 Bettplätze verfügt. Mit diesem Wohnheim, das aus drei Wohntrakten mit den entsprechenden Nebenräumen und einem Eingangstrakt besteht, wurde ein weit über die Grenzen Oberhausens hinausgehendes Beispiel für eine betriebliche Wohnraumversorgung ausländischer Mitarbeiter gegeben.

Neben diesen Neubauten wurden im vergangenen Geschäftsjahr auch eine Reihe von Modernisierungs- und Überholungsaufgaben durchgeführt. In dem Wohngebiet „Drei Friesen" wurde bei den Hochhäusern eine aus Eternit bestehende zweite Fassade vorgehängt zum Schutze gegen Durchfeuchtungserscheinungen, während bei den „Drei Knappen" zunächst einmal die Fassade isoliert wurde, so daß sich die notwendigen Folgearbeiten anschließen können. Im Bereich der Mellinghofer Straße wurden 20 Wohnungen mit Gasetagenheizung ausgestattet.

WGD betreut in Oberhausen insgesamt 3323 Wohnungen

Im vergangenen Geschäftsjahr betreute die Wohnungsgesellschaft Dümpten insgesamt 4 885 Wohnungseinheiten mit einer Wohnfläche von 311 000 qm. Die WGD besitzt selbst 3 716 Wohneinheiten, von denen für 2 342 die Thyssen Niederrhein AG das Belegungsrecht besitzt. In der Betreuungszahl sind auch noch 981 Wohnungen enthalten, die Eigentum der Thyssen Niederrhein AG sind. Dazu hat die WGD einen Garagenbestand von 920 Garagen, die ihr selbst gehören, und von 60 Garagen, die sie betreut. Auch werden rund 30 000 qm Grünanlagen des gesamten verwalteten Wohnungsbestandes in eigener Regie ständig gepflegt. Am Ende des Geschäftsjahres bestanden in diesen Außenanlagen 69 Kinderspiel-/Bolzplätze, die mit Spielgeräten für Kleinkinder und Heranwachsende ausgestattet sind.

Durchschnittsmiete lag im vergangenen Geschäftsjahr noch bei DM 2,70 und DM 2,—

Wenn es im Bericht über das Geschäftsjahr 1972/73 der Wohnungsgesellschaft Dümpten heißt, daß sie durch die Ausschöpfung aller Möglichkeiten, die günstigsten Finanzierungen des Wohnungsbaus herauszuholen, imstande gewesen sei, die Durchschnittsmiete aller Wohnungen, bezogen auf den WGD-eigenen Stand, bei knapp DM 2,70 und bei Thyssen Niederrhein bei nur DM 2,— je qm Wohnfläche zuzüglich der üblichen Nebenkosten zu halten, so muß hier die Betonung auf Durchschnittsmiete liegen. Nur durch den hohen Bestand an Altbauwohnungen bzw. an Wohnungen, die in den vergangenen Jahrzehnten und Jahren noch günstig finanziert werden konnten, kommt eine solche Durchschnittsmiete zustande. Bei den Neubauwohnungen, die im vergangenen Geschäftsjahr kurz vor der Fertigstellung standen und inzwischen bezogen sind, liegt die Miete erheblich über diesem Durchschnittswert und deckt trotzdem noch nicht die realen Kosten.

Wenn man die Zahl der Wohnungssuchenden des Werkes Oberhausen, die weit über 900 liegt, mit den Möglichkeiten, Wohnungsbau zu einigermaßen tragbaren Kosten durchzuführen, in Relation setzt, dann ist für das laufende Geschäftsjahr 1973/74 kein Grund zum Optimismus gegeben.

thyssenkrupp Corporate Archives

Mit dem Vermögen wuchsen auch die Leistungen der BKK

Wenn auch das Geschäftsjahr der Betriebskrankenkasse in Oberhausen zeitlich nicht identisch ist mit dem der Thyssen Niederrhein AG, sondern vom 1. Januar bis zum 31. Dezember eines Jahres währt, so wollen wir doch einen kurzen Überblick über die Entwicklung in der Zeit geben, die wir in diesem Sonderheft behandeln. Man kann ja bei einem Rückblick auf das Geschehen während eines bestimmten Zeitraumes im Personalbereich einen für den arbeitenden Menschen so wichtigen Faktor wie die Betriebskrankenkasse nicht außer acht lassen, nur weil ihr Geschäftsjahr von unserer Berichtszeit abweicht.

Zu Beginn des Geschäftsjahres 1972/73, also am 1. Oktober, wies die Betriebskrankenkasse ein Vermögen von DM 302 544,22 auf. Durch die Anhebung des Beitragssatzes ab Februar 1972 waren laufend erhebliche Mehreinnahmen zu verzeichnen. Aufgrund dieser Entwicklung konnte Ende September 1973 ein Vermögen von DM 2 430 914,50 nachgewiesen werden. Damit wurde ein Pro-Kopf-Vermögen von DM 187,14 erreicht. Das entsprechende Soll-pro-Kopf-Vermögen, das zur Sicherstellung der vollen Leistungsfähigkeit der Kasse vorgegeben wird, beträgt allerdings DM 354,—.

Auf Grund der günstigen Vermögensentwicklung konnten in der Zeit vom 1. 10. 1972 bis 30. 9. 1973 wesentliche Leistungsverbesserungen durchgeführt werden. So wurden folgende Leistungserhöhungen durch die Organe der Betriebskrankenkasse — Vorstand und Vertreterversammlung — beschlossen:

- Festsetzung der Höchstgrenze für kleinere Heilmittel von DM 150,— auf DM 200,—;
- Anhebung des Höchstbetrages für größere Heil- und Hilfsmittel von DM 1 000,— auf DM 2 000,—;
- Übernahme von 100 Prozent der Vertragssätze bei kieferorthopädischer Behandlung;
- Erhöhung des Zuschusses zum Zahnersatz von 75 Prozent auf 85 Prozent, bei Kronen- und Brückengliedern je Zahn von DM 100,— auf DM 150,—;
- Änderung des Pauschbetrages bei Entbindungen von DM 50,— auf DM 75,—;
- Festsetzung des Familienmutterschaftsgeldes von DM 70,— auf DM 100,—;
- Anhebung des Mindestbetrages beim Mitgliedersterbegeld von DM 100,— auf DM 150,—;
- Erhöhung des Sterbegeldes bei Totgeburten von DM 50,— auf DM 150,—.

Krankenstand stieg von 6,82 % im Vorjahr auf 8,86 % 1972/73

Natürlich wird die Vermögenslage der Betriebskrankenkasse nicht unwesentlich durch die Höhe des Krankenstandes beeinflußt. In dieser Beziehung sah das abgelaufene Geschäftsjahr mit einem Krankenstand von 8,86 Prozent wesentlich ungünstiger aus als das vorige mit 6,82 Prozent.

Die Zahl der Mitglieder der Betriebskrankenkasse hat sich im Geschäftsjahr 1972/73 wie folgt entwickelt:

	aktive Mitgl.	Rentner	insges.
1. 10. 1972	7 847	5 067	12 914
30. 9. 1973	7 817	5 323	13 140
Veränderung	·/. 30	+ 256	+ 226

Darüber hinaus waren im Berichtszeitraum rund 15 000 Familienangehörige mitversichert.

Die Leistungsfähigkeit der Kasse und damit ein optimaler Versicherungsschutz kann nur dann gewährleistet werden, wenn alle Versicherten nur in erforderlichen Fällen die Kasse in Anspruch nehmen und sie damit vor unnötigen Ausgaben bewahren.

Werkschutz mit Feuerwehr auch für Katastropheneinsatz gewappnet

Eine der zahlreichen Voraussetzungen all' der Maßnahmen im Dienst an den Menschen, über die diese Sonderausgabe der Werkzeitschrift aus dem Personal- und Sozialbereich des Unternehmens im Geschäftsjahr 1972/1973 berichtet, sind die Dienstleistungen, die der Werkschutz in seinen zahlreichen Funktionen und die ihm angegliederte Werkfeuerwehr erbringen. Ob es nun um Ordnungsaufgaben an den Werkstoren — wie Kontrollen werksfremder Fahrzeuge, Kontrollen von Warenein- und -ausgängen, Verwiegungen u. a. — geht, um den Einsatz von Krankenwagen und Funktaxis oder ob Brände gelöscht werden müssen, Werkschutz und Werkfeuerwehr sind rund um die Uhr immer in Bereitschaft, im vergangenen Geschäftsjahr wie heute und morgen. Charakteristisch für das vergangene Geschäftsjahr war, daß alle Maßnahmen — von der Dienstleistung am Tor bis zum Brandschutz — nur noch von einer Stelle durchgeführt werden, nämlich von der Abteilung Werkschutz/Werkfeuerwehr, nachdem seit dem 1. Januar 1973 das Werk Oberhausen nach Auflösung des Feuerwehrverbundes zwischen der GHH Sterkrade, der Bergbau AG Oberhausen, der STEAG und der Thyssen Niederrhein AG über eine eigene Berufsfeuerwehr verfügt und diese dem Werkschutz angegliedert wurde.

Auch wurde im Laufe dieses Geschäftsjahres unter Federführung der Abteilung Werkschutz/Werkfeuerwehr ein betrieblicher Arbeitskreis unter Beteiligung der wichtigsten Betriebsbereiche, einschließlich der Arbeitssicherheit und des Sozialwesens, gebildet. Zu seinen Aufgaben gehört eine umfassende Werksanalyse. Sie bildet die Grundlage u. a. für

- die Beurteilung der möglichen Gefahren im Betrieb und Gefährdung der Betriebsangehörigen
- die Durchführung vorbeugender Schutz- und Sicherheitsmaßnahmen zur möglichen Ausschaltung bzw. Eindämmung der Gefahren.

Die sich daraus ergebenden Aufgaben wie z. B.

- Bergung und Rettung von Menschen und deren sachgerechte

thyssenkrupp Corporate Archives

Versorgung, Betreuung und Abtransport

■ Einsatz und Hilfestellung bei schweren Schadensfällen und Katastrophen

werden von dieser betrieblichen Katastrophenschutzorganisation wahrgenommen.

Zum Leiter dieser Organisation wurde – die Zuständigkeiten der einzelnen Bereiche bleiben bestehen – der Leiter des Werkschutzes/Werkfeuerwehr bestellt.

Aus dem Dienstleistungskatalog des Werkschutzes hier einige Zahlen:

In den Pförtnerhäusern wurden 1972/73 u. a. allein 81 483 Waren-ein- und -ausgänge kontrolliert und 42 952 Verwiegungen vorgenommen. Zu diesen Dienstleistungen gehören auch der Einsatz von Krankenwagen, die immerhin bei 2103 Transporten 18 476 km zurücklegten, der Funkwageneinsatz, bei dem innerhalb des Werksgeländes 31 354 Mitarbeiter in bestimmte Betriebe oder Büros gefahren wurden. Dabei wurden 167 886 km zurückgelegt. Man könnte noch eine Reihe von Zahlen aus dem vergangenen Geschäftsjahr anführen, wie z. B. die Bearbeitung von 1 730 Ordnungsmeldungen oder die im Ermittlungsdienst erarbeiteten 3 247 Vorgänge, um das Bild von der Kleinarbeit des Werkschutzes im vergangenen Geschäftsjahr abzurunden.

Feuerwehr bekämpfte 35 Brände

Die Werkfeuerwehr – Berufsgruppe und freiwillige Feuerwehr – bekämpfte mit Erfolg zwei Mittelbrände und 33 Kleinbrände und leistete in fünf Fällen u. a. bei der Bergung von Verletzten und bei Sturmschäden technische Hilfe. Feuerwehrleute müssen für den Brand- und Katastrophenschutz trainiert sein, dazu brauchen sie viele Übungsstunden. Im letzten Geschäftsjahr waren es 177. An diesen Übungsstunden nahmen auch die Männer der freiwilligen Feuerwehr und für den Feuerwehrdienst ausgebildete Mitarbeiter des Werkschutzes teil, denn im Ernstfall hängt der Erfolg von der reibungslosen Zusammenarbeit ab. Da aber bei Kleinbränden bis zum Eintreffen der Feuerwehr Schlimmeres durch den Einsatz von Feuerlöschern vermieden werden kann, wurden auch 274 Führungskräfte und Auszubildende in der Handhabung von Feuerlöschern unterwiesen.

Wir hoffen, mit diesem Rückblick nicht nur ein Bild der Tätigkeit des Werkschutz/Werkfeuerwehr im vergangenen Geschäftsjahr gegeben zu haben, sondern auch eine Aussage über eine Arbeit gemacht zu haben, deren Inhalt und Ausmaß vielen Außenstehenden bisher wenig bekannt war.

Dienstleistungen spiegeln sich in vielstelligen Zahlen wider

Im Geschäftsjahr 1972/73 wurden von der Thyssen Niederrhein AG rund 348 000 Briefe verschickt und außerdem viele Pakete, Eil- und Wertsendungen abgefertigt. Die Zahl der Eingangspost war mindestens ebenso groß. Es wurden 560 000 Telefongespräche abgehend – überwiegend ohne Einschaltung der Fernsprechvermittlung – geführt. Ein Teil der ankommenden Telefongespräche mußte jedoch noch vermittelt werden. In der Vordruckstelle werden monatlich im Durchschnitt 885 000 Blatt Papier – umgerechnet auf DIN A 4 – zu Formularsätzen und Büchern verarbeitet. Weit über 2 000 Schreib-, Rechen- und Additionsmaschinen sowie Diktiergeräte und sonstige Büromaschinen wurden laufend in der Büromaschinenwerkstatt gewartet und instandgesetzt. Die Kilometerleistung des Kraftwagenbetriebes lag im abgelaufenen Geschäftsjahr bei fast anderthalb Millionen Kilometer. Von den statistischen Zahlen des Werksgasthauses sei nur eine Zahl genannt: im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden über 230 000 Belegschaftsessen abgerechnet. Es mußten 51 000 qm Bodenfläche und 30 000 qm Glasfläche von 150 Raumpflegerinnen und 25 Fensterputzern gereinigt werden. Die Bearbeitung von Beitragszahlungen an Vereine und Verbände, Spendenangelegenheiten, die Verwaltung der Bürogebäude einschließlich Geschäftsausstattung sowie die Überprüfung von Einkaufsanforderungen, Werkstattaufträgen und Fahrtenbüchern sind Dienstleistungen, die viel Zeit und Arbeitsaufwand beanspruchten.

In allen diesen Zahlen spiegelt sich die Arbeit einer Abteilung im Geschäftsjahr 1972/73 wider, die durch ihre Dienstleistungen die Voraussetzung für die Durchführung all jener Aufgaben schaffte, über die in diesem Heft aus den Abteilungen des Vorstandsbereiches des Arbeitsdirektors berichtet wird. Es ist die Allgemeine Verwaltung, deren Arbeitsumfang in einem direkten Verhältnis zur Größe der mit Dienstleistungen zu beliefernden Abteilungen und Betriebe bzw. der zu betreuenden Objekte steht.

Für die Bewältigung all der vielen Verwaltungsaufgaben standen in der Allgemeinen Verwaltung folgende Dienststellen zur Verfügung: Poststelle mit Zeitungsbüro, Fernsprechvermittlung und Fernschreibstelle, Vordruckstelle mit Druckerei, Buchbinderei, Kopierstelle und Adrema, Kraftwagenbetrieb, Registraturen, Büromaschinenwerkstatt sowie Hausmeisterei und Botendienst.

Zusammenfassend können als die wesentlichen Aufgaben der Allgemeinen Verwaltung bezeichnet werden: die Planung, Disposition und Koordinierung aller anfallenden Dienstleistungen der Überwachung, die ordnungsgemäße Durchführung und termingerechte Abwicklung aller vorgenannten Stellen sowie die Arbeiten unter Beachtung ökonomischer Gesichtspunkte.

Gesteuert wurden von der Allgemeinen Verwaltung auch die Werksbesichtigungen. Im Geschäftsjahr 1972/73 zählte das Werk Oberhausen 2 252 Besucher, davon waren 1 833 Deutsche und 419 Ausländer. Die ausländischen Gäste kamen aus „aller Herren Länder". Auf der Besucherliste standen sowohl Schüler, Studenten, Gewerkschaftler, Politiker, als auch Fachleute auf dem Gebiet der Eisen- und Stahlerzeugung. Das Interesse der Besucher galt den technischen Einrichtungen, der Produktion, den Einrichtungen und Maßnahmen im Sozial- und Personalbereich, und hier insbesondere dem Berufsbildungszentrum.

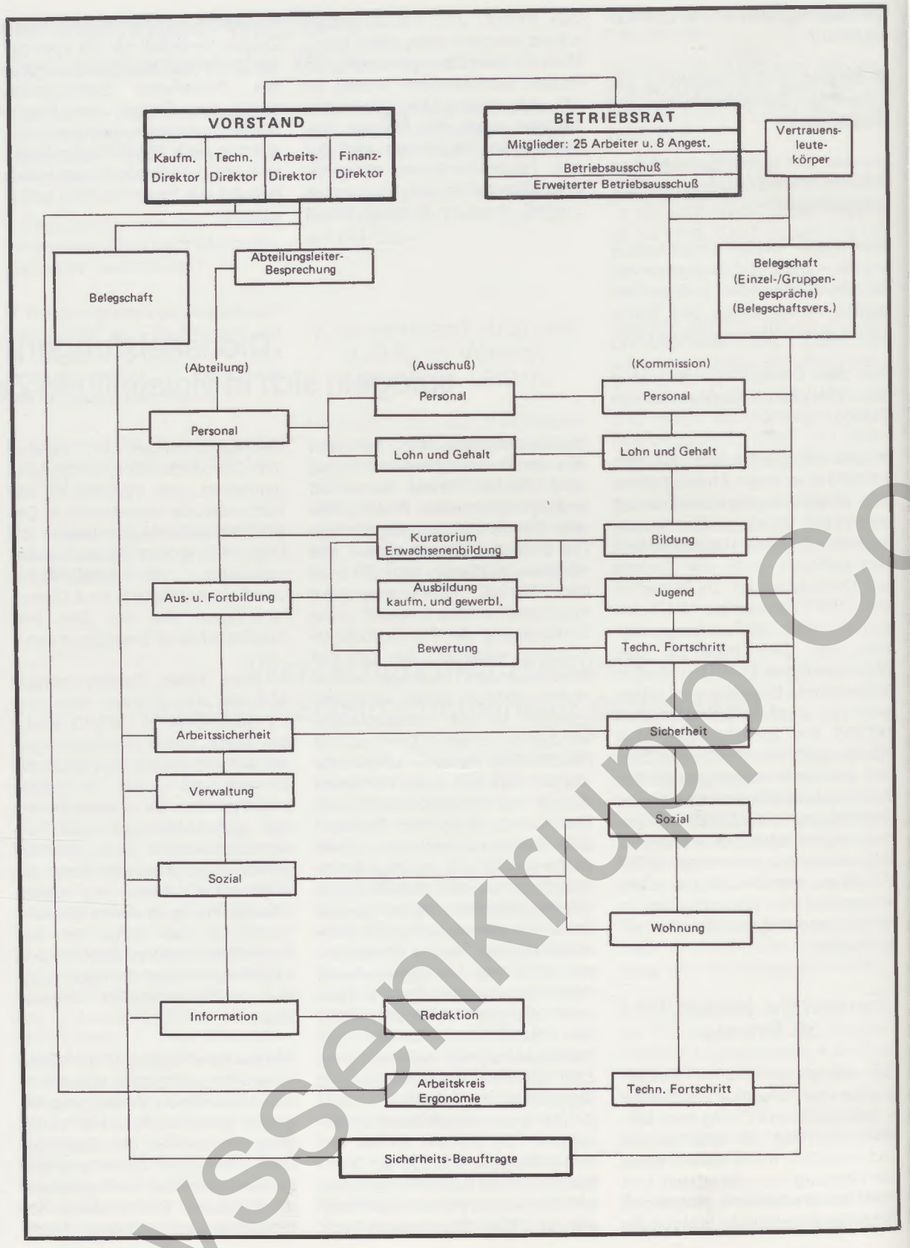
thyssenkrupp Corporate Archives

Zusammenarbeit mit Betriebsrat praktiziert Mitbestimmung

Dieses Sonderheft der Werkzeitschrift gibt einen Überblick über die Tätigkeit der einzelnen Abteilungen im Vorstandsbereich des Arbeitsdirektors in der Zeit vom 1. 10. 1972 bis 30. 9. 1973. Wenn man die Berichte der einzelnen Abteilungen liest, stößt man immer wieder auf Hinweise der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat bzw. mit seinen für dieses oder jenes Fachgebiet zuständigen Kommissionen.

Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat wurde im vergangenen Geschäftsjahr stark geprägt durch die mit dem neuen Betriebsverfassungsgesetz in Kraft getretenen Vorschriften und Richtlinien. Die Aufgabe des Betriebsrates ist im wesentlichen die Interessenvertretung der Arbeitnehmer auf sozialem und personellem Gebiet. Darüber hinaus besteht für ihn das Recht, mit der Unternehmensleitung wirtschaftliche Angelegenheiten zu beraten. Aufgrund der verstärkten Aufgabenstellung hat der Gesetzgeber eine entsprechend größere Zahl von Betriebsratsmitgliedern vorgeschrieben. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates sind gegenüber dem bisherigen Recht insbesondere im sozialen und personellen Bereich erheblich ausgeweitet worden. Das ist nicht zuletzt der Grund dafür, daß gerade die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und den Abteilungen im Vorstandsbereich des Arbeitsdirektors noch intensiver geworden ist. Der Betriebsrat in diesem Unternehmen hatte bereits vor Inkrafttreten des neuen Betriebsverfassungsgesetzes verstärkt Ausschüsse gebildet, um für die jeweils zuständigen Betriebs- und Verwaltungsabteilungen kompetente Gesprächspartner zu haben.

Deutlich werden diese Kommunikationsbeziehungen in unserer nebenstehenden Grafik, die den



Informationsfluß und die Kontaktstellen zwischen der Unternehmensleitung, insbesondere den Abteilungen aus dem Vorstandsbereich des Arbeitsdirektors und dem Betriebsrat aufzeigt. Wie eine solche Zusammenarbeit aussieht, sei hier am Beispiel der Kommission Technischer Fortschritt aufgezeigt. Diese Kommission beschäftigt sich im wesentlichen mit der Verwirklichung der Forderungen des Betriebsverfassungsgesetzes in den §§ 90 und 91, die sich mit Fragen der Humanisierung der Arbeitsplätze beschäftigen. In der Praxis sieht das so aus, daß Mitglieder dieser Kommission und der Sicherheitskommission des Betriebsrates im Arbeitskreis Ergonomie vertreten sind.

Weiter wurde das Recht, das das Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat einräumt, nämlich innerbetriebliche Stellenausschreibungen fordern zu können, im vergangenen Geschäftsjahr durch eine Betriebsvereinbarung im Werk Oberhausen abgesichert. Aufgrund dieser Vereinbarung wird die Auswahl des am meisten geeigneten Bewerbers einer paritätisch besetzten Kommission übertragen.

Zur Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung konstituierte sich im Laufe des Geschäftsjahres ein Ausbildungsausschuß. Dieser setzt sich auf der einen Seite zusammen aus Mitgliedern der Bildungs- und Jugendkommission des Betriebsrates und der Jugendvertretung, auf der anderen Seite aus Mitarbeitern der Verwaltung. Dadurch ist auch der Jugendvertretung Gelegenheit gegeben, ihre Vorstellungen im Ausbildungsausschuß zur Diskussion zu stellen.

Die guten Erfahrungen, die man in der Vergangenheit auf dem Lohnsektor durch die Zusammenarbeit in dem paritätisch besetzten Ausschuß des Lohnrahmentarifvertrages gemacht hatte, waren mit ein Grund dafür, daß nach der Neugliederung des Personalbereiches ein paritätisch besetzter Ausschuß auch für Gehaltsfragen eingerichtet wurde.

Für diese Zusammenarbeit muß sich der Betriebsrat eingehend mit all jenen Fragen beschäftigen, die in den gemeinsamen Ausschüssen zur Debatte und zur Lösung anstehen. Das geschieht in den Fachkommissionen, deren Mitglieder vielfach gerade für dieses Fachgebiet durch spezielle Schulungen besondere Voraussetzungen mitbringen. Die große Leitlinie aber wird vom Betriebsrat in seiner Gesamtheit erarbeitet und die entsprechenden Aufgaben dann dem Betriebsausschuß bzw. den einzelnen Kommissionen zur Erledigung übertragen.

In jedem Unternehmen ist eine unterschiedliche Interessensituation gegeben, und zwar hier Betriebsrat, hier Unternehmensleitung. Dieses betriebliche Spannungsfeld wollen wir auch für dieses Unternehmen nicht leugnen. Wir glauben jedoch, durch die in unserem Unternehmen begangenen Wege der Zusammenarbeit die Voraussetzungen für die Lösung von Konflikten mit Erfolg praktiziert zu haben, und zwar zum Wohle des Unternehmens und der beschäftigten Mitarbeiter.

Eine Anmerkung am Schluß

Das vorliegende Sonderheft zum Thema „Mensch und Arbeit" im Geschäftsjahr 1972/73 ist ein Produkt der Abteilung Betriebliche Information im Vorstandsbereich des Arbeitsdirektors. Das Sammeln der Berichte aus den einzelnen Abteilungen, das Redigieren, das Abstimmen mit den Fachleuten und Verantwortlichen, das Aufmachen – d. h., den Stoff so „aufzubereiten", daß er den Leser anspricht – alle diese Aufgaben lagen wie bei allen Werkzeitschriften „echo der arbeit", die im Geschäftsjahr 1972/73 erschienen sind, bei der Abteilung Betriebliche Information. Und da das Pressegesetz einen für diese Arbeiten Verantwortlichen namentlich genannt haben will, steht nicht die betreffende Abteilung im Impressum hinter „Redaktion und Gestaltung", sondern ein Name.

Die Abteilung Betriebliche Information hat im vergangenen Geschäftsjahr zehn Werkzeitschriftausgaben herausgebracht, von denen drei Doppelhefte waren. Die Zeitschriften waren insgesamt 228 Seiten stark und hatten eine Gesamtauflage von 104 100. Daneben wurden an die deutschen bzw. ausländischen Mitarbeiter zwei Sonderdrucke in italienisch, türkisch, griechisch, spanisch und serbo-kroatisch mit einer Gesamtauflage von 21 500 Stück herausgegeben.

Ab Mai 1973 werden monatlich „Informationen für unsere ausländischen Mitarbeiter" in fünf Sprachen als betriebliche Mitteilungen hergestellt und verteilt.

Die Ergebnisse der Arbeit der Informationsabteilung liegen gedruckt jeden Monat sozusagen auf dem Tisch jeden Mitarbeiters. Er kann sie kritisch unter die Lupe nehmen, kann sie loben oder tadeln, kann sie gleichgültig zur Seite legen, kann aber auch Verbesserungsvorschläge machen. Die Arbeit der Informationsabteilung demonstriert sich so vor den Augen der Belegschaft, daß ein „Tätigkeitsbericht" auf diese wenigen Zeilen an letzter Stelle des Sonderheftes beschränkt werden kann.

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

Alle Fotos: TN-Grosse

Druck: Gebr. Storck GmbH, 42 Oberhausen

thyssenkrupp Corporate Archives


thyssenkrupp Corporate Archives