1/71

ECHO DER ARBEIT

HÜTTENWERK OBERHAUSEN AG



Mit Tempo 200
durch's Revier

Siehe „Verkehr" Seite 4

ThyssenKrupp Corporate Archives

Die Wirtschaft in Kürze

Ernennungen

Im technischen Bereich sind eine Reihe von Ernennungen vorgenommen worden:

Dipl.-Ing. Heinz-Ludwig Howahr, WSP, wurde zum stellvertretenden Leiter der Profilwalzwerke ernannt. Dipl.-Ing. Kaspar Brüninghaus, BI, zum Oberingenieur und Stellvertreter des Leiters der Blechwalzwerke, Dr. rer. nat. Joachim Degenkolbe, FI-WK, zum Oberingenieur und Stellvertreter des Leiters des Forschungsinstituts. Dipl.-Ing. Franz-Josef Nagel, MTB-E/MEN, wurde zum Oberingenieur ernannt, Dr.-Ing. Jochen Wendorff, SM II, zum Betriebschef und Stellvertreter des Leiters der Stahlwerke. Ebenfalls zum Betriebschef wurden Ing. Martin Geppert, VkEW, Dipl.-Ing. Georg Lange, FI-Meta, Dipl.-Ing. Wolfgang Müller, HES, Werner Röhrborn, VkE, Ing. Heinz Thomas, VkHW, ernannt. Zum Betriebsleiter wurden ernannt: Paul Bühren, MBau, Otto Frensch, VkE, Ing. Karl-Heinz Heßmann, MDK, Horst Hintze, VkEba.

Dr.-Ing. Wilfried Heinemann, FI-PC, wurde zum Abteilungsleiter der Abteilung „Walzprozeßsteuerung" im Bereich Physikalische Chemie ernannt, Dr.-Ing. Dieter Uwer, FI-WK, zum Abteilungsleiter der Abteilung „Schweißtechnik" im Bereich Werkstoffkunde, Dipl.-Ing. Hans Vogtel, BWs-AV/Stowi, zum Abteilungsleiter der Arbeitsvorbereitung „Halbzeugversorgung/Profilstraßen".

Konjunktur. Die gegenwärtige konjunkturelle Entspannung in der Bundesrepublik wird sich auch auf die augenblickliche Preisbewegung auswirken. Mit dieser Erklärung anwortete die Bundesregierung auf eine Große Anfrage der CDU-Opposition. Das Bundeswirtschaftsministerium hält deshalb auch in einer Vorhersage an den Werten fest, die von der Konzertierten Aktion im Juli dieses Jahres gegeben wurden:

Während für 1970 mit einer Preissteigerung zwischen 5 und 6 Prozent zu rechnen ist, werden die Preise 1971 zwischen 3,5 und 4,5 Prozent klettern.

Das Bruttosozialprodukt wird in diesem Jahr real um 6 Prozent, 1971 um rund 4 Prozent steigen.

Die Vollbeschäftigung dauert an, die Nachfrage an Arbeitskräften schwächt sich jedoch etwas ab.

Vermögensbildung. Die Bundesregierung strebt eine verstärkte Vermögensbildung an. Wie Bundesarbeitsminister Arendt mitteilte, soll der Schwerpunkt der Vermögensbildung eine überbetriebliche Ertragsbeteiligung sein. Weitere Hauptziele der Sozialpolitik sind nach den Worten des Bundesarbeitsministers die Einführung der flexiblen Altersgrenze, die Einführung des Bildungsurlaubs sowie die Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes, das im Entwurf vorliegt: sechsmonatiger Kündigungsschutz für Betriebsratskandidaten, Einrichtung von Abteilungsversammlungen neben der Betriebsversammlung und Verlängerung der Amtszeit der Betriebsräte um etwa ein Jahr.

Sparkonto: Der bundesdeutsche Sparer ist zinsbewußter geworden. Er legt sein Geld längerfristig in Wertpapieren an, um durch die höhere Verzinsung mehr aus seinem Geld zu machen. Von den privaten Sparkassenkunden wurden 1969 rund 13,3 Milliarden DM gespart, wie aus dem Jahresbericht des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes hervorgeht. Das waren 700 Millionen DM mehr als 1968. Der Löwenanteil entfiel dabei mit 10,1 Milliarden DM auf die Zunahme der Spareinlagen, während die Sparkassenbriefe um 1,4 Milliarden DM und die Wertpapiere um 1,6 Milliarden DM stiegen.

Kindergeld. Der Staat soll künftig schon vom ersten Kind an Kindergeld gewähren. Die jetzt noch nach Zahl der Kinder gestaffelten Sätze sollen ab 1974 angehoben und vereinheitlicht werden, während die Kinderfreibeträge bei der Einkommensteuer fortfallen. Das sieht die Neuordnung des Familienausgleichs vor, die voraussichtlich 1974 in Kraft tritt. In diesem Zusammenhang wird im Familienministerium erwogen, ebenso wie im Ausbildungsförderungsgesetz auch im Bundeskindergeldgesetz eine Einkommensgrenze festzusetzen.

EWG-Währung. In Luxemburg haben die Finanzminister der EWG einen wichtigen Schritt auf dem Weg zur Währungsunion zurückgelegt. Unter Verantwortung der sechs Notenbanken soll in der am 1. Januar beginnenden ersten Stufe der bis 1980 zu errichtenden Wirtschafts- und Währungsunion eine Annäherung der EWG-Wechselkurse gesucht werden. Die Finanzminister waren sich darüber einig, daß die Auflockerung des Weltwährungssystems keine einzelstaatliche Angelegenheit mehr sein darf, sondern von den „Sechs" gemeinsam entschieden werden muß.

Bevölkerung. Den Angaben des Statistischen Amts der EWG zufolge hat sich die Bevölkerung in den sechs Partnerstaaten der Europäischen Gemeinschaft von bisher 172.216.000 auf 188.147.000 erhöht. In Frankreich stieg die Einwohnerzahl von 45,7 Millionen im Jahre 1960 auf 50,4 Millionen zum Jahresende 1969. In der Bundesrepublik einschließlich West-Berlin erhöhte sich die Einwohnerzahl von 55,4 auf 60,8 Millionen. Die italienische Bevölkerung wuchs von 50,1 auf 54,1 Millionen. Die Niederlande melden eine Steigerung von 11,6 auf 12,9 und Belgien von 9,1 auf 9,6 Millionen. Die Bevölkerung Luxemburgs stieg von 314.000 auf 337.000.

thyssenkrupp Corporate Archives

Liebe Mitarbeiter!

Wiederholte Anrufe in der Personalabteilung haben uns veranlaßt, hier einige Erläuterungen zur Rufbereitschaft zu geben:

Der neue Manteltarifvertrag für Angestellte, der am 1. August 1970 in Kraft getreten ist, führte in § 4 Ziffer 7 den Begriff der „Rufbereitschaft" erstmals in das Tarifwerk für Angestellte ein.

§ 4 Ziffer 7 des Manteltarifvertrages lautet:

„Angestellte, die nicht im Betrieb anwesend zu sein brauchen, sich aber für einen evtl. Einsatz bereit halten müssen (Rufbereitschaft), erhalten für diese Zeit eine Vergütung, die betrieblich festzulegen ist."

Der MTV erläutert also selbst den Begriff der Rufbereitschaft als Bereithalten für einen möglichen Einsatz, wobei ein Aufenthalt innerhalb des Betriebes nicht erforderlich ist.

Da die Rufbereitschaft in anderen Tarifverträgen schon bekannt war, kann auf eine umfangreiche Rechtsprechung zur Erläuterung und Abgrenzung der Rufbereitschaft gegenüber Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft zurückgegriffen werden.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist Rufbereitschaft die Verpflichtung des Arbeitnehmers, in der eigenen Häuslichkeit oder einem anderen Ort, den er wechseln kann und dem Arbeitgeber anzuzeigen hat, erreichbar zu sein, um auf Abruf die Arbeit alsbald aufnehmen zu können.

Der Arbeitnehmer braucht sich also nicht im Betrieb oder an einer bestimmten Stelle außerhalb des Betriebes aufzuhalten, sondern kann seinen Aufenthaltsort mehr oder minder frei wählen. Damit ist jedoch die Verpflichtung verbunden, den Aufenthaltsort dem Arbeitgeber mitzuteilen, um jederzeit abrufbereit zu sein und die Arbeit aufnehmen zu können. Zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme kann eine gewisse Zeitspanne liegen, dadurch darf der Arbeitseinsatz jedoch nicht gefährdet werden.

Beispiele:

Der Arbeitnehmer kann – immer vorausgesetzt, der Arbeitgeber hat Kenntnis vom Aufenthaltsort – sich in seiner Wohnung, bei Verwandten in der Nachbarstadt aufhalten, nicht jedoch z. B. in Köln, weil dann durch die lange Anreise der Arbeitseinsatz gefährdet sein würde; er kann auch nicht spazierengehen, weil dann die Erreichbarkeit nicht sichergestellt ist.

Rufbereitschaft liegt demnach nicht vor, wenn dem Arbeitnehmer gesagt wird, daß er eventuell zum Arbeitseinsatz geholt werden kann, weil damit nicht die Verpflichtung verbunden ist, jederzeit aufrufbereit zu sein.

Da die Rufbereitschaft für Angestellte und Arbeiter gleichermaßen eine Belastung darstellt, wurden mit der Lohn- und Gehaltskommission für beide Mitarbeitergruppen die Vergütungssätze nach den gleichen Grundsätzen erarbeitet.

Inhalt

Register 2
Die wichtigsten Meldungen aus der Wirtschaft
Ernennungen im technischen Bereich

Verkehr 4
Mit Tempo 200 durchs Revier
NRW-Landesregierung legte Generalplan zur Neuregelung des Verkehrs vor

HOAG 7
Krankenversicherung nach Wahl – Wechsel in die Betriebskrankenkasse ist möglich
Kolloquium über Unfallverhütung

Betrieb 10
50 Jahre Hüttensteine aus Oberhausen
Experimentelle Untersuchungen in den Labors der Abteilung Werkstoffkunde

Soziales 14
Mehr Geld für Mieter
Neues Wohngeldgesetz bringt viele Vorteile
Das Berufsbildungsgesetz ist seit einem Jahr in Kraft

Tarife 18
Das neue Gehaltsrahmenabkommen für Angestellte

Bildung 20
Arbeitsdirektor Kübel zum ersten Berufsbildungsseminar der HOAG: Test für den zu erwartenden Bildungsurlaub

Magazin 21
Eisenhüttentag 1970
Situation auf dem Arbeitsmarkt gibt zu denken
Appell an alle Kraftfahrer
Neues Urlaubsprogramm liegt vor
Bücher-Echo

Humor: Gute Vorsätze 23

ECHO DER ARBEIT

Eine Zeitschrift für die Beschäftigten der „Hüttenwerk Oberhausen Aktiengesellschaft"
42 Oberhausen, Essener Straße 66, Fernruf (0 21 32) 88 44 47

Verantwortlich
Arbeitsdirektor Friedrich Kübel

Redaktionsausschuß
Dr. Horst Wilhelm Beckers; Dr. Manfred Chitil; Dipl.-Volksw. Günter Geisler; Obering. Eberhard Jüde; Dr. Josef Junker; Karl Lutter; Paul Rademacher; Karl Heinz Spelter; Dieter Wieshoff; Dipl.-Volksw. Heinrich Wittkopf

Redaktion
Heino Harländer (Reportage); Walter Steinbrink (Fotoreportage); Caren Straeter (Gestaltung); Heinz Tiede (Leitung)

Druck: Gebr. Storck GmbH, Oberhausen

thyssenkrupp Corporate Archives



Miempo 200 durchs Revier

Vor den Duisburger Brücken stauen sich, mit empfindlichen Wartezeiten, lange Autoschlangen, so, als läge Marienborn neuerdings am Rhein. Zwischen Leverkusen und Köln, auf der Autobahn, quirlen von 4 Uhr morgens bis Mitternacht an die 70000 Wagen, 3500 pro Stunde, 60 pro Minute. Bei Dortmund, wo der Ruhrschnellweg durch eine schier endlose Stadtlandschaft führt, sieht sich der Fahrer wie von selbst in die Kolonne gepreßt – LKW rechte Spur, PKW linke Spur.

Zu Spitzenzeiten sind es zwei Millionen Fahrzeuge, die über 787 km Autobahn, 5675 km Bundesstraße und 2211 km Landstraße rollen. Auf 961 km Wasserweg schippern einige tausend Schiffe Duisburg zu, dem größten Binnenhafen der Welt. Einige hundert Züge jagen über das Eisenbahnnetz von 6500 km Länge. In 27666 km Gemeindestraßen pendeln Busse und Straßenbahnen hin und her, bis sie praktisch 50 Erdumkreisungen geschafft haben – Tag für Tag.

Denn Tag für Tag wollen in Nordrhein-Westfalen fast sieben Millionen Bürger pünktlich am Arbeitsplatz sein, müssen zwei Millionen Jugendliche in die Schule, haben sich drei Millionen Familienmütter zum Einkauf zu begeben. Und täglich ist eine Million Tonnen Güter im Wert von mehr als einer Milliarde Mark zu transportieren.

Im Bundesland mit der größten Bevölkerungszahl und der höchsten Arbeitsintensität herrscht ein Verkehrsfluß, der in seiner Massierung, seiner Dichte und seiner Ungebundenheit das veraltete Verkehrssystem sprengt, schon jetzt. Was aber geschieht, wenn die düstere Prognose der Planer aufgeht, daß sich die Zahl der Kraftfahrzeuge bis 1985 verdoppelt? Das hieße für Nordrhein-Westfalen dann: sieben Millionen Personenwagen, nahezu eine Million Lastwagen.

Die Umwelt sähe so aus: Blechkarossen, sumpfiert wie Heuschreckenschwärme, überschwemmen den bevorzugten Wirtschaftsgroßraum Europas, in dem überdies die Güterströme neue Richtung nehmen. Denn die Industrie ballt ein enormes Zentrum an der Rheinschiene. Seit Jahren konzentriert sich das Wachstum in der EWG den Fluß entlang von Köln bis Rotterdam, läßt einen gigantischen Verarbeitungskomplex entstehen, der ebenso gigantische Zulieferungszentren auf der Ost-West-Achse von Westfalen bis Belgien voraussetzt.

Das stellt dem Staat Probleme, die – so Ministerpräsident Heinz Kühn in Düsseldorf – „in der Geschichte wohl so rasch nicht wieder vorkommen". Relativ harmlos, wenn auch beispiellos teuer, ist noch die Gegenwartsaufgabe, nämlich die Voraussetzungen zu schaffen, daß Bürger und Produkte im Land reibungslos befördert werden. Die Zukunftsaufgabe hingegen, schon jetzt für eine glatte Kommunikation zum Ende des 20. Jahrhunderts zu sorgen, erfordert mehr als Geld – „nämlich Mut und Fantasie", meint der Ministerpräsident, und er fügt hinzu: „Von dem, was wir heute investieren, hängt morgen die Lebensfähigkeit Nordrhein-Westfalens ab."

Die Konzeption des Kabinetts setzt denn auch den zweifachen zweidimensionierten Verkehr zur Norm: Von allen Punkten des Landes aus sollen Menschen und Material auf Schiene und Straße gleich schnellen Anschluß an die Nachbargemeinde wie an die weite Welt haben. Ein sorgsam abgestimmtes Verkehrsangebot also – vom Sitzplatz in der Straßenbahn bis zum Luxussessel in der Überschallmaschine.

In der ersten Stufe, der Anfang ist schon gemacht, will die Landesregierung den Regionalverkehr neu ordnen. Sie geht davon aus, daß zu irgendeinem nahen Zeitpunkt die Masse der Arbeitnehmer des Autostaus auf der Straße überdrüssig ist. Und es heißt, daß dann Schienenfahrzeuge vorhanden sein müssen, die schneller als der Personenwagen, billiger zudem, von der Haustür zum Fabriktor führen.

Kern dieses Systems ist das Schnellbahnnetz der Bundesbahn, das etwa eine Milliarde DM kosten wird. Es knüpft den Städtebund zwischen Düsseldorf und Essen, Duisburg und Dortmund, in dem ein Drittel aller Landesbürger lebt, auf der Ost-West-Achse an die Rheinschiene. Das Nahziel, schon 1975 verwirklicht: Auf 100 km Sondergleisen, unabhängig von der Eisenbahn, verkehren S-Züge mit Tempo 120, zu Spitzenzeiten im 15-Minuten-Abstand. Das Fernziel: 200 km S-Bahn-Netz allein im Revier.

Duisburg, Mülheim und Essen werden die ersten Umsteigebahnhöfe sein, weitere folgen: Dort besteht Anschluß an ein kommunales Stadtbahnsystem, zu dem sich, von der Landesregierung angehalten, 28 Gemeinden durch Vertrag zusammengefunden haben. Es stellt vornehmlich, auf ebenfalls 200 km Länge, Nord-Süd-Verbindungen her und dient als ideale Ergänzung zum S-Bahn-Netz.

Die Stadtbahn verlangt ein Investitionskapital von 1,6 Milliarden. Denn sie wird kreuzungsfrei durch sanierungsbedürftige Städteballungen führen und etwa Tempo 35 erreichen. Derzeitige Geschwindigkeit der Intercity-Straßenbahn: 8 km pro Stunde.

Das alles ist anvisierte Wirklichkeit, doch die Realplanung geht von mehr aus: Auch der linksrheinische Raum zwischen Krefeld und Bonn muß, wie das Revier, für den Personennahverkehr erschlossen und an den rechtsrheinischen Verkehrsraum angebunden werden.

So kann die Schiene ganz allmählich die Straße entlasten, für den internationalen Durchgangsverkehr, für den regionalen Gütertransport, mit dem Lastwagen beispielsweise, aber auch für eilige Geschäftsreisende: Einige hunderttausend sind es im Land, von deren Beweglichkeit die Mobilität der Wirtschaft abhängt.

Und für die lebenswichtige Beweglichkeit der Wirtschaft vor allem wird das Netz der vielspurigen Schnellstraßen erheblich ausgedehnt: Im Mittelpunkt des Landes wird es je 5 Verbindungen von Osten nach Westen wie von Norden nach Süden geben.

Die Ost-West-Passagen bestünden dann

- auf der Autobahn Kamen – Oberhausen;
- auf dem Schnellweg Oberhausen – Herne;
- auf dem Schnellweg Duisburg – Dortmund;
- auf dem Schnellweg Düsseldorf – Dortmund;
- auf dem Schnellweg Düsseldorf – Haßlinghausen.

Und Nord-Süd-Passagen gäbe es dann

- auf der Autobahn Dortmund – Siegen;
- auf der Autobahn Kamen – Köln;
- auf der Autobahn Oberhausen – Köln;
- auf der Autobahn Krefeld – Bonn;
- auf dem Schnellweg Münster – Haßlinghausen.

Fertigstellung: in Stufen bis 1982. Die meisten dieser Autobahnen werden dann sechs Spuren haben, das Teilstück zwischen Leverkusen und Köln sogar acht Spuren.

Das engmaschige Netz der Schienenstränge und Schnellstraßen, an allen Ecken und Enden wird derzeit gebaut, hat zwei Funktionen gleichzeitig. Es verteilt den Regionalverkehr, es saugt den Fernverkehr auf und lenkt ihn aus dem Land. Durch drei Knotenpunkte geht der Weg zu dem Kunden: über Kamen nach Hamburg in den Norden, über Hannover in den Osten, über Oberhausen nach Holland, über Köln in den Rhein-Main-Raum.

Somit würde in Nordrhein-Westfalen moderner Transport durch Europa geschaffen. Produkte für Übersee haben per Binnenschiff, Lastwagen und Güterschnellzug Anschluß an die Seehäfen. Für den Bürger hingegen wird es drei internationale Ausgangspunkte nach Amerika, Afrika und Asien geben: Flughäfen in Köln, Düsseldorf und im Raum Dortmund.

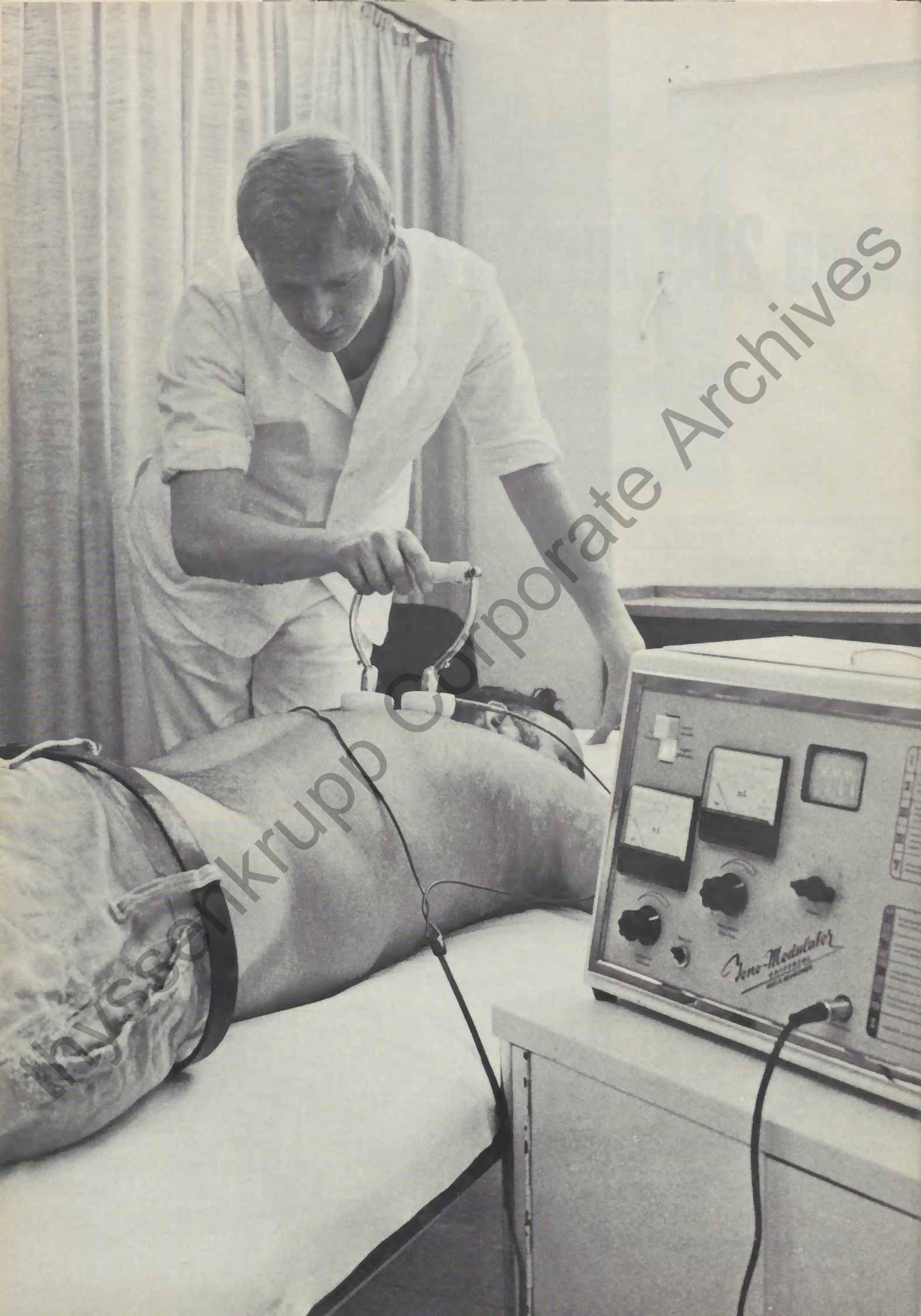
Der Ausbau in Köln ist nahezu abgeschlossen, der Ausbau in Düsseldorf folgt, und der dritte Bau wird sehr schnell folgen. Zwei der Häfen müssen sowohl für Jumbo-Jets als auch für Mach-2-Maschinen geeignet sein, alle drei müssen jedoch auch als Sammelpunkte für den Luftnahverkehr dienen.

Exakte Leitfäden, wie der Verkehr en detail in den Griff genommen werden kann, sind im Generalplan der Landesregierung enthalten. Wie er realisiert wird, bekennt der Ministerpräsident, „ist ein erregendes Abenteuer". tie.





thyssenkrupp Corporate Archives



thyssenkrupp Corporate Archives

Angestellte müssen sich entscheiden:

Krankenversicherung nach Wahl - Wechsel in die BKK ist möglich

Das zweite Krankenversicherungsänderungsgesetz, das am 4. November 1970 vom Bundestag verabschiedet wurde, sieht Änderungen vor, die besonders für die versicherungspflichtigen Angestellten von Bedeutung sind. Bisher noch nicht versicherte Angestellte haben jetzt letztmalig Gelegenheit, Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse zu werden.

Die Beitragsbemessungsgrenzen erhöhen sich ab 1. Januar 1971 sowohl in der Rentenversicherung der Arbeiter, der Rentenversicherung der Angestellten als auch in der Arbeitslosenversicherung von 1800 DM auf 1900 DM monatlich, bei gleichbleibenden Beitragssätzen von 17 Prozent in der Rentenversicherung und 1,3 Prozent in der Arbeitslosenversicherung. In der Krankenversicherung erhöht sich die Beitragsbemessungsgrenze von 1200 DM auf 1425 DM monatlich. Ist das Gehalt höher als dieser Betrag, bleibt der übersteigende Teil bei der Beitragsberechnung unberücksichtigt.

Die Versicherungspflichtgrenze für Angestellte, sie liegt zur Zeit bei 14400 DM jährlich, wird auf 17100 DM erhöht. In der Krankenversicherung sind demnach nur noch Angestellte versicherungsfrei, deren Einkommen einschließlich Jahresabschlußvergütung 17100 DM übersteigt. Wie aus dem Krankenversicherungsänderungsgesetz hervorgeht, wird die Versicherungspflichtgrenze in Zukunft immer 75 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung betragen.

Angestellten, die aufgrund ihres Gehalts über der gesetzlich vorgeschriebenen Versicherungspflichtgrenze lagen und damit nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse werden konnten, wird durch das kürzlich verabschiedete Gesetz ermöglicht, den gesetzlichen Krankenversicherungsschutz in Anspruch zu nehmen.

1. Alle Angestellten, deren Jahresarbeitsverdienst zwischen 14400 DM und 17100 DM liegt, werden wieder versicherungspflichtig. Falls diese Angestellten schon einer Privatversicherung angehören, haben sie die Möglichkeit, innerhalb eines Monats die Befreiung von der Krankenversicherungspflicht zu beantragen. Voraussetzung jedoch ist, daß eine Krankheitskosten-Vollversicherung für den Angestellten und seine Familienangehörigen mit Krankengeldversicherung abgeschlossen ist. Eine Teilversicherung genügt nicht. Über die Befreiungsanträge, die bis zum 31. Januar 1971 gestellt werden müssen, entscheidet die Krankenkasse. Wer sich nicht befreien läßt, kann seine private Versicherung jeweils zum Ende des Monats kündigen, in dem er den Eintritt der Versicherungspflicht nachweist.
2. Diejenigen Angestellten, die mit ihrem Jahresarbeitsverdienst die neue Versicherungspflichtgrenze von 17100 DM jährlich überschreiten, haben einmalig das Recht, der Betriebskrankenkasse der HOAG freiwillig beizutreten. Spätester Termin für die Beitrittsmeldung ist der 31. März 1971. Privatversicherte können ebenfalls bis zu dem vorgenannten Zeitpunkt Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung werden. Hier empfiehlt es sich jedoch, den Vertrag mit der Privatversicherung umgehend zu kündigen, da die Kündigungszeiten gewöhnlich ein Jahr betragen. In diesem Fall ruht bei rechtzeitiger Antragstellung die Beitragszahlung sowie der Anspruch auf Versicherungsleistungen bei der BKK bis zum Ende der Privatversicherung.

KASSENWECHSEL

Innerhalb der dreimonatigen Frist Anfang 1971 ist auch ein Kassenwechsel für Angestellte in der gesetzlichen Krankenversicherung möglich. So können Versicherte, die zu anderen Firmen übergewechselt sind, bei den dortigen Betriebskrankenkassen Mitglied werden. Das gleiche gilt für Versicherte, die von fremden Werken zur HOAG gekommen sind. Sie können in die Betriebskrankenkasse der HOAG eintreten. Versicherte, die zur Zeit schon einer Ersatzkasse angehören, können ebenfalls Mitglied der HOAG-Betriebskrankenkasse werden.

BERUFSANFÄNGER

Wer in der Folgezeit eine Beschäftigung als Angestellter aufnimmt, aber aufgrund seines Einkommens nicht krankenversicherungspflichtig, wohl aber angestelltenversicherungspflichtig ist, kann während der ersten drei Monate seiner Beschäftigung der gesetzlichen Krankenversicherung beitreten.

VERSICHERUNGSPFLICHTGRENZE

Wer die Jahresarbeitsverdienstgrenze – dazu gehört auch die Jahresabschlußvergütung – überschreitet, scheidet als Angestellter künftig nicht mehr mit Ablauf des Monats der Überschreitung aus der Versicherungspflicht aus. Das Ausscheiden tritt erst mit Ablauf des Kalenderjahres ein, sofern der Angestellte nicht durch die dynamisierte Pflichtgrenze in der Krankenversicherung wieder versicherungspflichtig wird.

ARBEITGEBERZUSCHUSS

Der Arbeitgeber hat für alle Angestellten, die gegen Krankheit versichert sind, ab Januar 1971 die Hälfte des gesetzlichen Krankenkassenbeitrags als Arbeitgeberanteil zu zahlen. Das gilt auch dann, wenn der Versicherte einer privaten Krankenversicherung angehört und dort einen den Leistungen der Krankenhilfe entsprechenden Versicherungsschutz hat. Als Zuschuß ist nur der Betrag zu zahlen, den der Arbeitgeber bei bestehender Versicherungspflicht an die gesetzliche Krankenversicherung zu entrichten hat. Das sind höchstens 62,70 DM (4,4 Prozent von 1425 DM) monatlich, jedoch nicht mehr als die Hälfte der Aufwendungen, die der Versicherte für die private Krankenversicherung bzw. Ersatzkasse zahlt. Der Arbeitgeberzuschuß unterliegt nicht der Beitragspflicht in der Sozialversicherung.

VORSORGEUNTERSUCHUNGEN

Neben den bereits bestehenden Krebsvorsorgeuntersuchungen, die durch die BKK der HOAG schon seit Mai 1970 auf freiwilliger Basis für Frauen zwischen 30 und 45 Jahren durchgeführt werden, soll die Vorsorge 1971 auch auf die übrigen Jahrgänge ausgedehnt werden. Durch die Ausweitung der Vorsorgemaßnahmen rechnet die HOAG-Betriebskrankenkasse mit einer Beteiligung von 50 Prozent. Dadurch ergeben sich für die BKK Mehrausgaben von rund 400000 DM. In dieser Summe sind die Folgekosten berücksichtigt, die durch die Erfassung zusätzlicher Krankheiten bei der Erstuntersuchung festgestellt wurden und in vielen Fällen stationäre Krankenhausbehandlung erforderlich machen.

Männer erhalten künftig vom 45. Lebensjahr an einmal jährlich eine kostenlose Untersuchung zur Früherkennung von Krebserkrankungen. Die Vorsorgeuntersuchungen sollen noch ausgedehnt werden auf Kleinkinder bis zur Vollendung des 4. Lebensjahres. Diese Untersuchungen beschränken sich auf die Früherkennung von Krankheiten, die die normale körperliche und geistige Entwicklung des Kindes stark gefährden.

BARLEISTUNGEN DER BKK

Bei Krankenhauspflege wird anstatt des bisher gewährten Hausgeldes in Zukunft Krankengeld gezahlt, so daß ein finanzieller Ausfall während der Krankenhausbehandlung nicht mehr eintritt. Durch die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze werden auch die Leistungen des Krankengeldes erhöht, und das Sterbegeld für Mitglieder wird auf 1900 DM (Höchstbetrag) ansteigen. Der Versicherungsbeitrag für den Versicherten der HOAG-Betriebskrankenkasse schließt den Krankheitsschutz für die ganze Familie ein. Die unterhaltsberechtigten Kinder haben Anspruch bis zum vollendeten 18. Lebensjahr und, sofern sie sich in Schul- und Berufsausbildung befinden, bis zum vollendeten 25. Lebensjahr. Es gibt keinen Leistungsausschluß für Vorerkrankungen und keine Wartezeiten.

Die BKK gewährt einen umfassenden Schutz einschließlich Krankengeldzahlung für 78 Wochen innerhalb eines Dreijahreszeitraumes. Über die umfangreichen Leistungen der Betriebskrankenkasse gibt ein Satzungsauszug Auskunft, der bei der BKK angefordert werden kann.

thyssenkrupp Corporate Archives

KOLLOQUIUM IN LUXEMBURG:

Die 10 Grundsätze zur Unfallverhütung

Von der Kommission der Europäischen Gemeinschaft wurde Obering. G. Hoppe als ständiges Mitglied des Allgemeinen Ausschusses für Arbeitssicherheit in der Eisen- und Stahlindustrie zu einem Kolloquium über Unfallverhütung nach Luxemburg eingeladen. Über das Kolloquium gab er diesen Bericht:

Von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften wurde im Rahmen der Tätigkeit des Allgemeinen Ausschusses für die Arbeitssicherheit in der Eisen- und Stahlindustrie vom 21.–23. 10. 1970 in Luxemburg ein Kolloquium über Unfallverhütung durchgeführt, an dem 650 Gäste aus 18 verschiedenen Ländern teilnahmen.

Das Kolloquium wurde geleitet von E. Conrot, Direktor des „Groupement des industries sidérurgiques luxembourgeoises", des luxemburgischen Verbandes der Eisen- und Stahlindustrie.

Einleitend wies Direktor Conrot darauf hin, daß in den Eisen- und Stahlunternehmen der Gemeinschaft seit 1969 ein Ansteigen der Unfälle feststellbar sei. Diese Tatsache müßte alle Unternehmensleitungen noch wachsamer machen und veranlassen, die im Allgemeinen Ausschuß für Arbeitssicherheit in der Eisen- und Stahlindustrie aufgestellten folgenden 10 Unfallverhütungsgrundsätze zu beachten:

1. Die Unternehmensleitung auf höchster Ebene sieht die Förderung der Arbeitssicherheit als einen wesentlichen Teil ihrer Aufgaben an.

2. Es ist notwendig, daß sie in geeigneter Form, möglichst schriftlich, ihre Geisteshaltung an die gesamte Belegschaft weitergibt.

3. Die Arbeitssicherheit muß so in die Produktion integriert werden, daß sie nicht mehr davon getrennt werden kann. Die Art und Weise der Integration muß für alle betrieblichen Ebenen klar festgelegt sein.

4. Für alle Maßnahmen für die Arbeitssicherheit ist es notwendig, daß die Unternehmensleitung und die Betriebsabteilungen, ohne daß sie von der grundsätzlichen Verpflichtung für die Arbeitssicherheit befreit werden, die Hilfe und den Rat eines spezialisierten Sicherheitsdienstes in Anspruch nehmen können, der unmittelbar der Unternehmensleitung unterstellt ist.

5. Jedes Mitglied des leitenden Personals hat sich für seinen Zuständigkeitsbereich – unabhängig von seinem Rang – für die Maßnahmen zur Arbeitssicherheit einzusetzen und hierüber seinen Vorgesetzten zu berichten. Dies hat zur Folge, daß bei der Personalbeurteilung den Kriterien des arbeitssicheren Verhaltens gleiche Bedeutung zukommt wie anderen Kenntnissen oder Fähigkeiten.

6. Alle Maßnahmen für die Arbeitssicherheit müssen im Rahmen eines zusammenhängenden Arbeitssicherheitsprogrammes aufeinander abgestimmt werden. Über dieses Programm müssen Berichte in regelmäßigen Abständen erstattet werden, die den Stand der Durchführung wiedergeben und seine ständige Anpassung ermöglichen.

7. Es ist wünschenswert, zu diesem Sicherheitsprogramm die Stellungnahme der Arbeitnehmervertreter zu erlangen, deren Mitarbeit auf allen Gebieten der Arbeitssicherheit von größter Bedeutung ist.

8. Das Programm muß nicht nur auf der Analyse der eingetretenen Unfälle, sondern ebenfalls auf der eingehenden Prüfung der vor dem Eintreten von Unfällen gegebenen Risiken beruhen, wobei diese Risiken sich auf die jeweiligen Betriebsabteilungen beziehen.

9. Jede Maßnahme des Arbeitssicherheitsprogrammes muß mehrere Phasen umfassen: die Vorbereitung, die Anwendung, eine oder mehrere Kontrollen der Durchführung und die Feststellung und Auswertung der Ergebnisse.

10. Neben den technischen und organisatorischen Aspekten der Unfallverhütung ist die Sicherheitsausbildung auf allen Rangstufen sowie der gesamten Belegschaft von größter Bedeutung. Zu diesem Zweck ist anzustreben, daß die Sicherheitsausbildung als integrierter Bestandteil der Berufsausbildung durchgeführt wird. Sofern diese Integration nicht erreicht ist, sollte der Sicherheitsausbildung im allgemeinen Sicherheitsprogramm ein besonderer Platz eingeräumt werden.



In diesen Unfallverhütungsgrundsätzen kommt zum Ausdruck, daß Unfallverhütungsaktionen im wesentlichen nur dann Erfolg haben, wenn sämtlichen leitenden Mitarbeitern eines Unternehmens die Notwendigkeit einer dynamischen Unfallverhütungsarbeit bewußt wird.

Der Generaldirektor der Forges de Thy-Marcinelle et Monceau, Blampain, erwähnte in seinem Referat „Betrachtungen über Unfallverhütung", daß es müßig sei, eine Verbesserung der Unfallsituation von den Mitgliedern der Hierarchie und vom ausführenden Personal zu erhoffen, wenn die Arbeitnehmer im Betrieb sich nicht dessen bewußt sind, daß ein solches Verhalten mit den effektiven Bestimmungen der Unternehmensleitungen zusammenfalle.

Ein großer Teil der Zeit innerhalb des Kolloquiums war der „Beteiligung der Arbeitnehmer an den Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen in der Gemeinschaft" gewidmet.

Willi Michels, Vorstandsmitglied des Zweigbüros der IG-Metall und Mitglied des Bundestages, referierte hierüber und stellte diese Beteiligung als unerläßlich heraus.

Söderlund, Sekretär des Gemischten Ausschusses für die Arbeitssicherheit in Schweden, wies auf die Erfolge hin, die in seinem Land durch die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Unfallverhütungsmaßnahmen erzielt wurden.

Dr. Karl, Hauptsicherheitsingenieur der Hoesch AG, legte die Probleme dar, die sich im Zusammenhang mit der Sicherheitsausbildung stellen. Besonders betonte er die Notwendigkeit, diese Ausbildung allen Belegschaftsangehörigen, von der Spitze bis zum Lehrling, zu vermitteln. Er führte aus, daß der Mensch mehr oder minder intensiv in jeden Arbeitsprozeß eingespannt ist. Er vermag Unfälle zu verursachen, obgleich alle sicherheitstechnischen Bedingungen erfüllt sind. Arbeitssicherheit erfordert daher eine ausreichende Information aller am Produktionsprozeß Beteiligten. Erst die wirksame Ausbildung schafft ein auf Unfallverhütung gerichtetes Handeln. Die Ausbildung in Arbeitssicherheit ermöglicht es den Personen, die im Betrieb eine Verantwortung haben, ihre Aufgabe zu erfüllen. Zu diesem Personenkreis gehören Unternehmer, Führungskräfte, aber auch Betriebsräte und die Belegschaft.

Erstes Ziel der Sicherheitsausbildung sollte sein, im Menschen ein aktives Sicherheitsbewußtsein und den Hang nach unfallfreiem Arbeiten zu wecken und zu stärken.

Zweites Ziel der Sicherheitsausbildung ist es, Wissen zu vermitteln und Fertigkeiten zu üben, damit der Ausgebildete den Sicherheitsanforderungen seiner Tätigkeit gerecht werden kann. Die Sicherheitsausbildung ist um so wirksamer, je besser es gelingt, sie in den herkömmlichen Berufs- oder Tätigkeitsausbildungsprozeß zu integrieren. Die Sicherheitsausbildung darf nicht losgelöst von dem Lernvorgang gesehen und behandelt werden, den der Mensch durchlaufen muß, um eine bestimmte Tätigkeit erfolgreich bewältigen zu können.

Arbeitssicherheit gehört zu den Führungsaufgaben des Unternehmers und der betrieblichen Vorgesetzten. Die Ausbildungsthemen ergeben sich aus der Gefahrenstruktur der jeweiligen Tätigkeit und aus den Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahr.

Von den deutschen Teilnehmern sprachen:
Obering. Schnegelsberg,
Leiter des Maschinenbetriebes Hochöfen
August Thyssen Hütte AG
über das Thema

„Wartungs- und Reparaturarbeiten an Gasleitungen und Geräten"
sowie
Dr.-Ing. Erenz, Leiter des Techn. Aufsichtsdienstes der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft, Essen
über das Thema

„Absperr- und Regelvorrichtungen bei den Sauerstoffleitungen".

An die Vorträge schlossen sich Diskussionen an, an denen sich zahlreiche Kongreß-Teilnehmer beteiligten und die zugleich die Vielseitigkeit der Probleme wie auch die Bedeutung derartiger Kolloquien offenbarten, da sie den freien Meinungsaustausch ermöglichen.

Durch das umfangreiche Tagungsprogramm des Kolloquiums wurde allen Interessenten ein Meinungs- und Erfahrungsaustausch ermöglicht, mit dem Ziel, die Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene zu fördern.

In seiner Schlußansprache gab das Mitglied der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Coppe, dem Wunsche Ausdruck, dieses Kolloquium möge nicht einen Schlußpunkt darstellen, sondern einen Ausgangspunkt bei der Verwirklichung neuer Aktionen, die auf einen verbesserten Schutz des Menschen bei der Arbeit abzielen.

thyssenkrupp Corporate Archives

50 Jahre

Hüttensteine aus Oberhausen



In diesem Jahr begeht das Zementwerk der HOAG ein Jubiläum: 1921, vor 50 Jahren, begann die Eisenhütte der damaligen Gutehoffnungshütte Oberhausen erstmals mit der Produktion von Hüttensteinen.

Hüttensteine sind Mauersteine, die im wesentlichen aus Hochofenschlacke, zumeist aus granuliertem Hüttensand, gemischt mit Kalk, Zement oder sonstigen geeigneten Bindemitteln, hergestellt werden können.

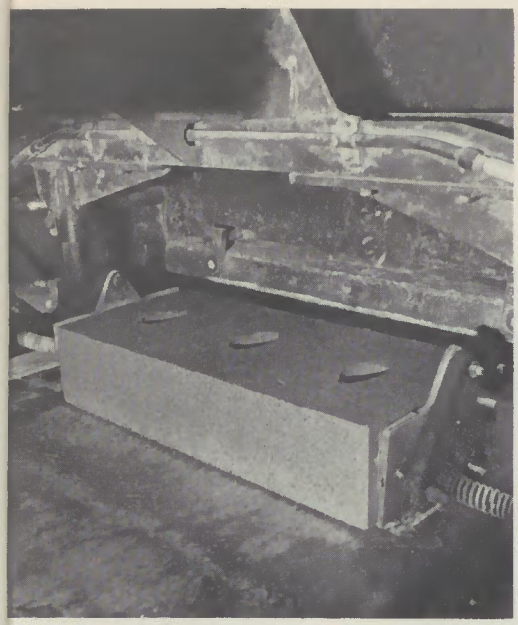
Im Verlauf dieser Zeit wurde die unvorstellbare Menge von insgesamt 1,2 Milliarden Steine produziert. Diese Menge entspricht einem Gewicht von fünf Millionen Tonnen.

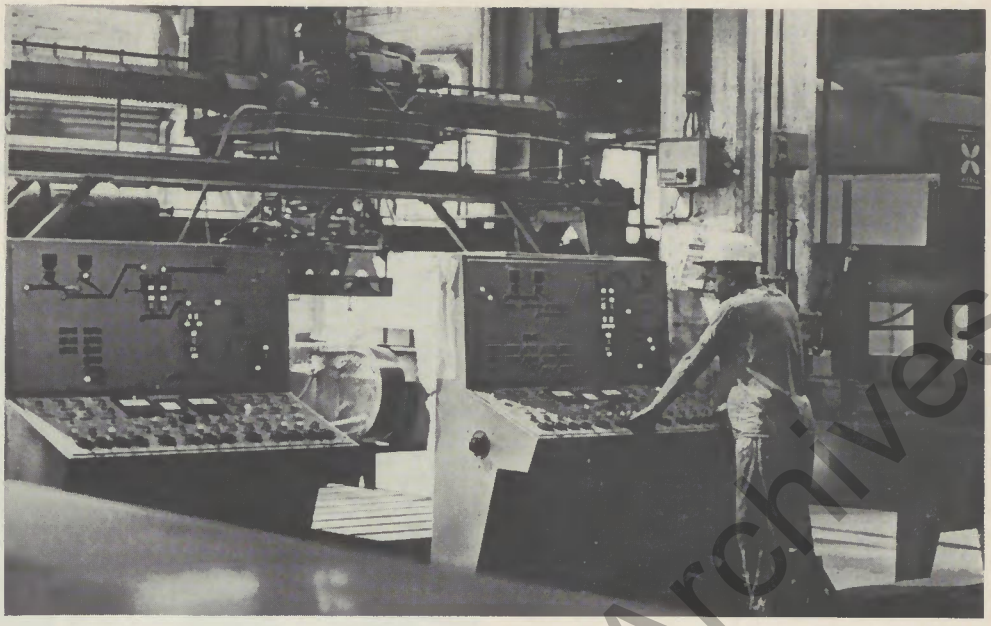
50 Jahre Produktion von Hüttensteinen: das bedeutet ständige Rationalisierung im Werk, verbesserte Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten durch zunehmende Mechanisierung und steigende Qualität durch laufende Entwicklung des Materials im Laboratorium. So ist es im vergangenen Jahr gelungen, den Hochofenzement als Bindemittel durch einen Schlackenbinder zu ersetzen, der zu 95 Prozent aus Hüttenschlacke besteht. Daneben wird an der Entwicklung großformatiger Steine gearbeitet.

Bis zum Jahre 1948 wurde für die Baustoffproduktion der Eisenhütte zunächst Kalk und danach Hochofenzement als Bindemittel benutzt. Nach dem Mischen und Pressen hatten die Hüttensteine eine Vorlagerungszeit von einem Tag. Anschließend mußten sie mindestens einen Monat an der Luft erhärten.

1952 wurde die langwierige und umständliche Härtung der Hüttensteine erstmals durch ein neues Verfahren ersetzt. Die Steine verfestigten sich in Härtekammern durch den heißen Abdampf aus dem Siemens-Martin-Stahlwerk. Entscheidend war jedoch die Verbesserung der harten Arbeitsbedingungen beim Umladen der Steine. Nach der Härtung in den Dampfkammern werden die Steine nicht mehr von Hand, sondern direkt mit einem Kran verladen.

thyssenkrupp Corporate Archives





1965 begann mit der Inbetriebnahme der vollautomatischen Anlage, die die veralterten Drehtischpressen ablöste, eine neue Phase in der Produktion. Die automatische Anlage übernimmt die gewichtsmäßige Dosierung und alle anderen Vorgänge wie Mischen, Zuteilen und Verpressen bis zur Stapelung der Steinrohlinge. Diese Rationalisierung macht körperliche Arbeit weitgehend überflüssig. Für die Überwachung und Betreuung der vollautomatischen Anlage ist nur noch eine Arbeitsgruppe von drei Mann je Schicht erforderlich.

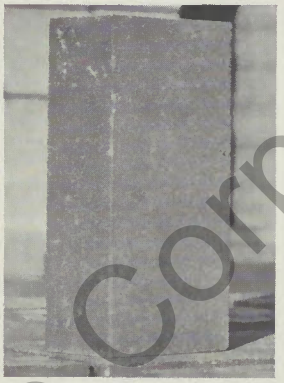
Mit steigender Produktion wurde auch das Sortenprogramm der Hüttensteine erweitert. Bis zum Jahre 1960 gab es lediglich ein Format: das Bundesformat –, das der Größe eines normalen Ziegelsteins entspricht. Seit etwa zehn Jahren werden auch großformatige Steine auf dem Markt angeboten. Heute gibt es zehn verschiedene Sorten, die sich in Format, Güteklasse und Farbe unterscheiden. Die Hüttensteine entsprechen der DIN 398 von 1965.

Besondere Eigenschaften der Hüttensteine sind die hohe Druckfestigkeit, die Frost- und Wetterfestigkeit. Sie sind maßgerecht und raumbeständig. Der hohe Gehalt an glasigem Hüttensand gibt den Steinen eine besonders günstige Wärmeisolierung und eine hervorragende Schalldämmung.

Hüttensteine finden in der Bauwirtschaft vielseitige Verwendung. Sie eignen sich für Innen- und Außenmauerwerk sowie für Schornsteine im Wohnungs- und Industriebau. Hüttensteine werden bevorzugt für Kellermauerwerk, Fundamente und auch im Bergbau unter Tage verwandt.

Eine besondere Stellung nehmen die farbigen PATINIT-Steine ein. Sie werden verstärkt zur Ausfachung von Industriebauten sowie für Ansichtsflächen im Wohnungsbau eingesetzt.

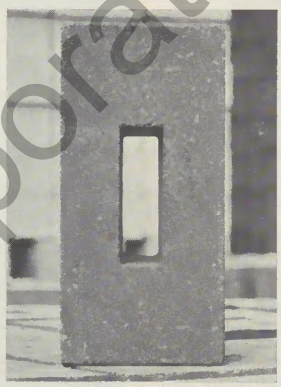
Formen, Arten und Eigenschaften von HOAG-Hüttensteinen



Normalformat
71 x 115 x 240

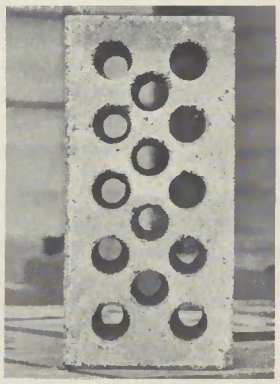
Patinit rot
Patinit braun

Güteklasse
150/250 kp/cm²



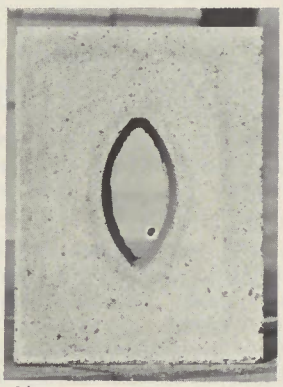
1,5
Vollstein

Güteklasse
150/250 kp/cm²



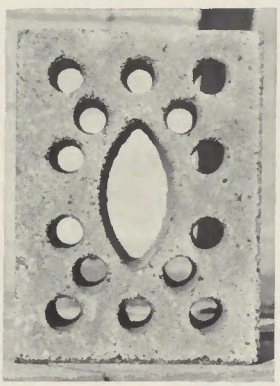
1,5
Lochstein

Güteklasse
150 kp/cm²



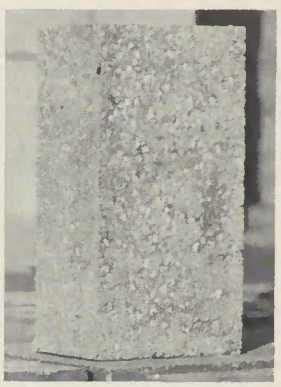
2¼
Vollstein

Güteklasse
150/250 kp/cm²



2¼
Lochstein

Güteklasse
150 kp/cm²



Betonpflaster

Güteklasse
600 kp/cm²

thyssenkrupp Corporate Archives

Experimentelle Untersuchungen in den Labors der Abteilung Werkstoffkunde:

Hier wird Stahl geteste

Stahl unterliegt harter Konkurrenz auf dem Markt

Industrielle Forschung ist der Träger jedes technischen Fortschritts. Forschungsarbeit dient im Endergebnis der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens, denn ihr Ziel ist die Entwicklung kostengünstiger Produkte mit verbesserten Eigenschaften und verbilligten Fertigungsmethoden.

Das Forschungsinstitut der HOAG befaßt sich in laufenden Versuchen mit dem Werkstoff Stahl. Hier, im Stranski-Institut für Metallurgie, wird von der Abteilung Werkstoffkunde marktorientierte Stahlentwicklung betrieben. Die Entwicklung eines neuen Stahls setzt in jedem Fall langwierige und kostspielige Forschungsarbeit voraus.

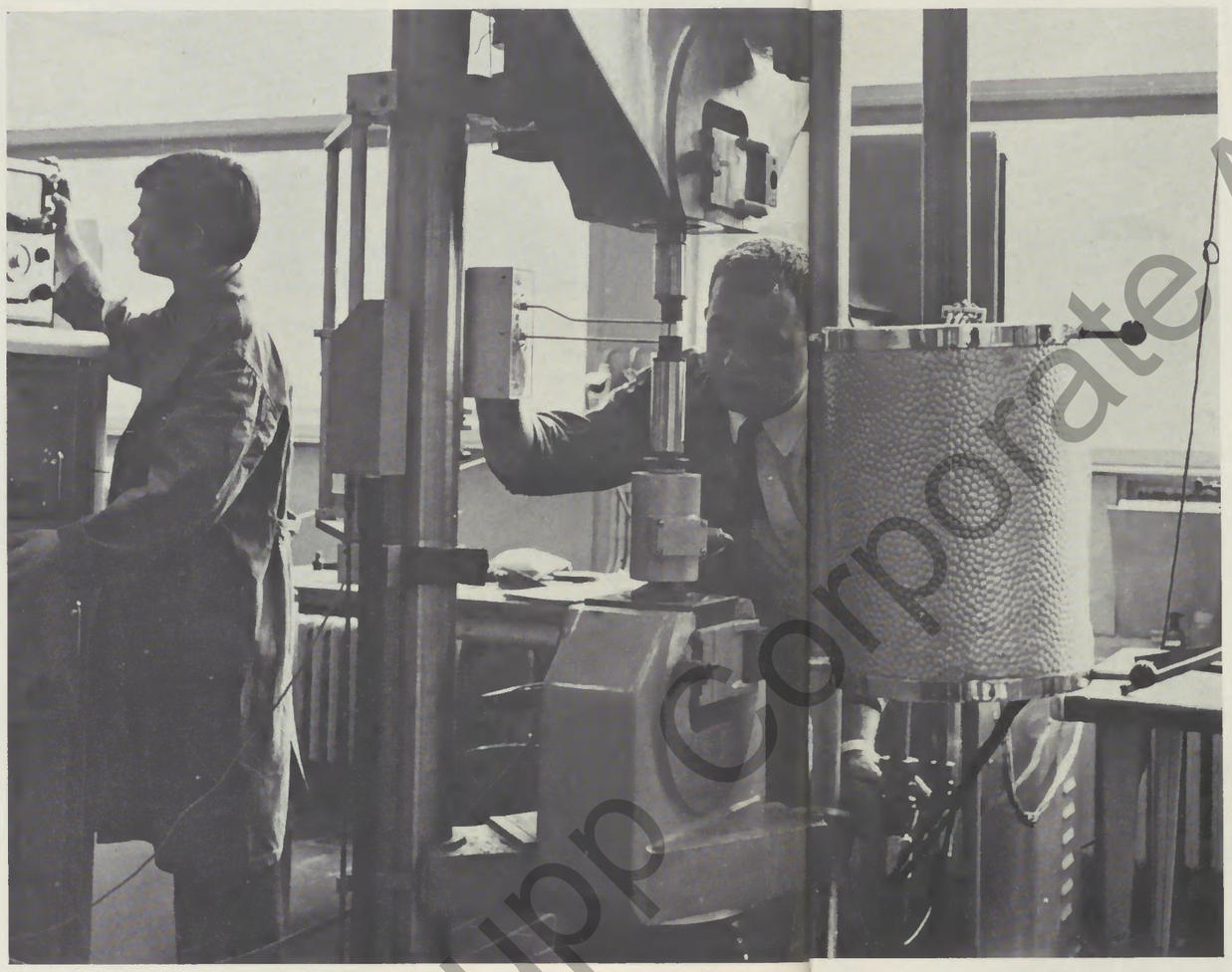
Stahl als universeller und wichtigster Baustoff liegt auf dem Markt in ständiger Konkurrenz mit den Werkstoffen Beton, Kunststoff sowie NE-Metallen. Es gilt also, die wichtigsten Eigenschaften der Stähle wie Festigkeit, Zähigkeit, Schweißbarkeit und Umformbarkeit ständig zu verbessern. Denn die vielseitigen Anwendungsmöglichkeiten unserer Stähle müssen den hohen Ansprüchen und Qualitätsnormen der Kunden gerecht werden.

Wie entsteht nun eine neue Stahlgüte?

Zunächst wird ein marktorientierter Katalog der gewünschten Werkstoffeigenschaften aufgestellt. Die Einzeldaten hierzu ergeben sich aus Anfragen der Verbraucher, aus Gesprächen mit Kunden und Überwachungsbehörden, aus Hinweisen der Verkaufsabteilungen und der Qualitätsstelle. Gleichzeitig sind bestehende Normen und Bauvorschriften zu berücksichtigen. Beispielsweise wird der Bedarf an einem Baustahl mit 50 kg/mm² Mindeststreckgrenze gemeldet. Der Werkstoff soll im Dickenbereich von 5 bis 50 Millimeter für den Stahlbau und Behälterbau eingesetzt werden. Gleichzeitig wünscht der Kunde, daß der Gehalt an Kohlenstoff, dem preiswertesten Vermittler hoher Festigkeit, sehr niedrig gehalten werden soll und Legierungsstoffe wie Chrom, Molybdän, Silizium, Mangan, Nickel sowie Vanadin bestimmte Grenzen (zusammengefaßt im sogenannten Kohlenstoffäquivalent) nicht überschreiten dürfen.

Nachdem eine derartige Aufgabe dem Forschungsinstitut gestellt worden ist, wird von der zuständigen Entwicklungsabteilung „Werkstoffkunde" nach Lösungswegen des Problems gesucht. Aufbauend auf bisherigen Erfahrungen mit hochfesten Stählen – das einschlägige Schrifttum wird dabei ebenso berücksichtigt wie eventuell hinderliche Patente –, wird eine Arbeitshypothese aufgestellt und durch den Versuch im Labor auf ihre Richtigkeit überprüft.

Grundlage der Stahlentwicklung ist die Erforschung der Zusammenhänge zwischen chemischer Zusammensetzung, Wärmebehandlung, Struktur und mechanischen Eigenschaften sowie Verarbeitungs- und Gebrauchsverhalten. Die Eigenschaften der Stähle sind durch Veränderung der Legierungsbestandteile und der thermischen Behandlung in weiten Grenzen variabel. Deshalb werden bei Neuentwicklung einer Qualität in einem dem



Forschungsinstitut angegliederten Schmelzbetrieb Versuchsschmelzen mit 50 kg Gewicht erstellt und durch geringe Zusätze der verschiedensten Legierungsstoffe veredelt. Die kleinen Rohblöcke, etwas größer als ein Kommißbrot, werden in der Schmiede bei Temperaturen zwischen 1000 °C und 800 °C zu Flachstahl umgeformt und stehen dann als Versuchsmaterial für eine Werkstoffprüfung zur Verfügung.

Nach Untersuchung der mechanisch-technologischen Eigenschaften werden von denjenigen Legierungstypen, deren Qualitätsmerkmale den geforderten Werten am ehesten entsprechen, größere Schmelzen (750 kg) hergestellt. Diese Einheiten können bereits unter Betriebsbedingungen im Walzwerk zu Grobblech ausgewalzt werden. Sind die Eigenschaften mehrerer Legierungstypen gleichwertig, entscheidet eine Kostenrechnung über die Wahl der endgültigen Qualität.

Auf dem Gebiet der niedrig-legierten Baustähle treten folgende Entwicklungstendenzen klar in Erscheinung: Meistens ist das Bestreben darauf gerichtet, die Festigkeit als eine der wichtigsten Stahleigenschaften zu erhöhen. Diesem Bemühen sind jedoch dadurch Grenzen gesetzt, daß mit steigender Festigkeit im allgemeinen die Zähigkeit und Verformbarkeit abnimmt. Ein Konstruktionswerkstoff muß jedoch möglichst zäh sein, um Überbeanspruchungen des Bauwerkes durch plastische Verformung auffangen zu können. Dieses Verhalten kann man sich an der Veränderung der Knautschzone eines Autos beim Aufprall klarmachen.

Für die meisten Baustähle muß auch die Schweißbarkeit gewährleistet sein. Diese Forderung schränkt die Möglichkeiten der Festigkeitssteigerung insofern ein, als bei hohen Gehalten an Zusatzstoffen (Legierungselementen), insbesondere an Kohlenstoff, Bereiche der Schweißnaht spröde werden und möglicherweise zur Ursache eines Schadensfalles werden.

Nun konnten besonders in den letzten zehn Jahren durch intensive Ausnutzung der in der Legierungs- und Wärmebehandlungstechnik gegebenen Möglichkeiten die Eigenschaften der Stähle verbessert werden. So hat sich beispielsweise herausgestellt, daß die Kornverfeinerung des Stahls die einzige Möglichkeit ist, Festigkeit und Zähigkeit gleichzeitig zu erhöhen. Eine weitere, noch größere Festigkeitssteigerung ist möglich, wenn der Werkstoff als Wärmebehandlung eine Vergütung erfährt. Dabei wird der Stahl auf Temperaturen oberhalb seines oberen Umwandlungspunktes, zum Beispiel 900 °C, erwärmt und anschließend in Wasser abgeschreckt. Nach diesem Härten folgt noch eine Glühbehandlung (Anlassen) bei etwas tieferen Temperaturen, zum Beispiel 700 °C. Das dabei entstehende Gefüge ist extrem feinkörnig und deshalb trotz hoher Festigkeit sehr zäh. Um diese Operation durchzuführen, stehen der Forschung alle notwendigen Glüh- und Abschreckeinrichtungen zur Verfügung.

An dem ausgewalzten Material der Versuchsschmelzen wird dann der Einfluß der Wärmebehandlung auf alle für die Praxis bedeutsamen Eigenschaften untersucht.

Bei dem Bemühen, Stahl bis zur Grenze des Möglichen zu beanspruchen, ihn also wirtschaftlich einzusetzen, gewinnt die Prüftechnik erhöhte Bedeutung. Untersucht werden alle für die Theorie und Praxis wichtigen Eigenschaften wie Bruchfestigkeit, Verformungsvermögen, Zähigkeit, Korrosionsverhalten und Abriebfestigkeit. Mikroskopische Untersuchungen, die über das Gefüge Auskunft geben, werden zur Bewertung der verschiedenen Versuchsschmelzen ebenfalls herangezogen.

Es schließen sich die ersten Schweißversuche an, um das Verarbeitungsverhalten zu prüfen. Außerdem wird erprobt, wieweit sich das Material verformen läßt.

Fallen alle Untersuchungen zufriedenstellend aus, wird die erste Betriebsschmelze abgerufen. An den hieraus gewalzten Blechen wird dann ein erweitertes Versuchsprogramm durchgeführt, um das einwandfreie Verhalten des Stahles unter schärfsten Bedingungen, wie sie in einem Bauwerk auftreten könnten, zu testen. Beispielsweise werden große geschweißte Platten von einem Meter Breite und 30 Millimeter Dicke bei Minus 50 °C zerrissen, um festzustellen, ob der Werkstoff auch noch bei dieser extrem niedrigen Temperatur für ein hochbeanspruchtes Bauwerk eingesetzt werden darf. Erst wenn auch diese besonderen Tests ein gutes Ergebnis aufweisen, ist der Weg für die großtechnische Fertigung und Anwendung frei.

Von der ersten oder zweiten Betriebsschmelze erhalten besonders interessierte Kunden unserer Stähle bereits Versuchsmaterial für eigene Versuche. Gleichzeitig wird der neue Stahl den Abnahmebehörden, wie Technischem Überwachungsverein, für eine Zulassungsprüfung – ähnlich wie bei Kraftfahrzeugen – vorgestellt. Erst nachdem der Stahl diese Prüfung bestanden hat, kann er in abnahmepflichtigen Bauten, wie Kugelgasbehältern oder Druckrohrleitungen von Wasserkraftwerken, eingesetzt werden.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Stahlentwicklung ist eine enge Verbundenheit und Zusammenarbeit mit den eigenen Betriebsabteilungen Verkauf, Stahlwerk, Walzwerk, Qualitätswirtschaft sowie den wissenschaftlichen Instituten des In- und Auslandes. Nur in Gemeinschaftsarbeit von Betrieb und Forschung, von Praxis und Wissenschaft können die gestellten Aufgaben gelöst werden.

Bei der Entwicklungsarbeit bedient sich das Forschungsinstitut sowohl Untersuchungen im Labor als auch der Großversuche in den Produktionsbetrieben.

Modern ausgestattete Laboratorien gehören ebenso wie eine eigene mechanische Werkstatt für die Rohbauherstellung zur Abteilung Werkstoffkunde. In Prüfmaschinen, die Lasten bis 200 Tonnen aufbringen können, werden Probekörper des zu prüfenden Stahls gereckt. Dabei ist es von entscheidender Bedeutung, bei welcher Spannung sich Stahl plastisch verformt und wann die Probe bricht. Ebenso wichtig ist die Verformungsfähigkeit des Stahls unter besonders ungünstigen Beanspruchungsbedingungen, wie sie durch Kerben, hohe Verformungsgeschwindigkeit und tiefe Temperaturen gegeben sind. Gekerbte Probestäbe werden schlagartig durchbogen und dabei die verbrauchte Energie gemessen.

Zu den mechanischen Prüfungen gehören auch Schwingversuche, bei denen der Stahl unter veränderlicher Last (Pulsation) bis zum Bruch beansprucht wird. Derartige Ermüdungsversuche sind bei Werkstoffen für Brücken und tragende Elemente von Automobilen unerläßlich.

Die aus diesen verschiedenartigsten Versuchen gewonnenen Kennwerte sind maßgebend für die Tragfähigkeit von Stahlkonstruktionen. Stähle für Dampfkessel, Reaktoren der Chemie-Industrie und Druckgefäße von Kernenergieanlagen, die langen Betriebszeiten bei hohen Temperaturen standhalten müssen, sind unter entsprechenden Bedingungen zu prüfen. Hierzu werden Dauerversuche unter Zugbeanspruchung im Dauerstandlabor, wo jetzt z. B. ein 10-Jahres-Versuch für den legierten, warmfesten Baustahl „WELMONIL" durchgeführt.

Neben der chemischen Zusammensetzung sind die Bedingungen beim Walzen und Wärmebehandeln der Stähle von entscheidendem Einfluß auf die Eigenschaften. Sie sind so zu optimieren, daß die Legierungselemente voll zur Wirkung kommen. Die Abteilung Werkstoffkunde verfügt deshalb über ein großes Labor zur Wärmebehandlung, wo die günstigsten Bedingungen für das Glühen der Werkstoffe erarbeitet werden, um sie anschließend auf den Betrieb zu übertragen.

Das Gefüge der Stähle wird im metallografischen Labor studiert. Im Lichtmikroskop oder mit Hilfe der Elektromikroskope werden feinste Einzelheiten der Struktur sichtbar gemacht, um daraus Rückschlüsse auf das Verhalten der Werkstoffe in der Verarbeitung und im Gebrauch zu ziehen.

Der Wert eines Baustahles hängt davon ab, wie er sich schweißen läßt. Auch hier sind neue Wege beschritten worden. Im Schweißlabor werden die Rezepte ausgearbeitet, um neu entwickelte Stähle einwandfrei zu schweißen. Meist wird vom Verarbeiter Schweißeignung nach verschiedenen Verfahren gefordert, so daß in Zusammenarbeit mit Elektrodenherstellern neue Schweißelektroden oder für die automatischen Schweißverfahren geeignet zusammengesetzte Drähte entwickelt und erprobt werden müssen.

Die Überprüfung neuer Stähle im Laboratorium ist häufig nur der erste Teil der Arbeit. Es schließen sich oft Versuche an ganzen Bauteilen an, die das Verhalten unter Praxisbedingungen zeigen sollen. Dazu gehört das Schweißen von Kastenträgern oder Druckgefäßen ebenso wie Beulversuche an Brückenelementen oder Berstversuche und Ermüdungsversuche an Behältern. All diese umfangreichen und sehr komplizierten Versuche sind Voraussetzung einer erfolgreichen Anwendung unserer Werkstoffe für geschweißte Konstruktionen in Brücken, Lagertanks, Hochdruckbehältern, Schiffen, Schienen- und Straßenfahrzeugen, Rohrleitungen, Stahlskelettbauten, Krane, Kernkraftanlagen sowie Reaktoren für die Chemie-Industrie und Erdölraffinerien.

Viele technische Probleme konnten erst durch Entwicklung neuer Stähle mit besonderen Eigenschaften gelöst werden.

thyssenKrupp Corporate Archives



Mehr Geld für Mieter

Neues Wohngeldgesetz bringt viele Vorteile

Der Deutsche Bundestag hat in seiner 75. Sitzung am 4. November 1970 den Entwurf eines II. Wohngeldgesetzes angenommen, welcher wesentliche Verbesserungen für den Mieter – mehr Geld – beinhaltet. Das Gesetz tritt am 1. Januar 1971 in Kraft.

Mit diesem Gesetz soll erreicht werden, daß insbesondere auch die Einkommensschwachen eine familiengerechte Wohnung bei einer zumutbaren monatlichen Eigenbelastung erhalten. Erfreulich ist, daß das II. Wohngeldgesetz auch für jeden verständlich ist, weil man anhand von Tabellen künftig einen eventuellen Wohngeldanspruch ablesen kann und die bisherigen mathematischen Berechnungen überflüssig werden.

Wer kann Wohngeld beantragen?

1. der Mieter von Wohnraum,

2. der Nutzungsberechtigte von Wohnraum bei einem dem Mietverhältnis ähnlichen Nutzungsverhältnis,

3. derjenige, der Wohnraum im eigenen Haus bewohnt, wenn er nicht schon nach Absatz 2 oder 3 antragsberechtigt ist.

(Nutzungsberechtigter im Sinne des Gesetzes ist auch der Inhaber eines mietähnlichen Dauerwohnrechts und der Insasse eines Heimes, das überwiegend Wohnzwecken dient.)

Wichtig für Eigenheimer

Interessant ist für Eigentümer von Eigenheimen und Eigentumswohnungen, daß auch diese einen Lastenzuschuß für den eigengenutzten Wohnraum beantragen können. Dem Eigentümer steht der Erbbauberechtigte, dem Wohnungseigentümer der Wohnungserbbauberechtigte gleich. Auch wenn das Eigenheim und die Eigentumswohnung usw. noch nicht übertragen sind, hat derjenige Anspruch auf einen Lastenzuschuß, wenn er Anspruch auf Übereignung des Eigenheimes bzw. des Wohnungseigentums hat. Antragsberechtigt ist jeweils nur der Haushaltsvorstand. (Haushaltsvorstand im Sinne dieses Gesetzes ist das Familienmitglied, das zum Zeitpunkt der Antragstellung den größten Teil der Unterhaltskosten für die zum Haushalt rechnenden Familienmitglieder trägt.)

Was fällt unter den Begriff „Miete"?

Unter Miete im Sinne dieses Gesetzes ist das Geld für die Gebrauchsüberlassung von Wohnraum zu verstehen, ausgeschlossen sind jedoch die Kosten für den Betrieb von zentralen Heizungs- und Warmwasserversorgungsanlagen, Untermietzuschläge, Vergütung für Überlassung von Möbeln, Waschmaschinen usw.

thyssenkrupp Corporate Archives

Nebenstehend eine Tabelle (1) mit den anrechenbaren Höchstbeträgen für Miete und Belastung im Monat (d. h. wenn die monatliche Miete höher ist als in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt, wird der übersteigende Betrag nicht berücksichtigt und muß vom Antragsteller selbst getragen werden).

Wie hoch darf das Einkommen sein, wenn der Antrag Erfolg haben soll?

Die Einkommensgrenze für die Gewährung von Mietzuschüssen wurde von bisher DM 750,– auf DM 800,– und für jedes weitere zum Haushalt zählende Familienmitglied von bisher DM 150,– auf DM 200,– angehoben. Bei der Errechnung des Einkommens wird künftig ein allgemeiner Freibetrag von 20 % (bisher 15 %) abgezogen. Darüberhinaus gibt es noch Freibeträge für besondere Personengruppen, z. B. für Behinderte, die mehr als 50 % erwerbsunfähig sind, Tuberkulosekranke, Heimkehrer, NS-Verfolgte und Flüchtlinge. Ferner bleiben noch einige Einnahmen bei der Ermittlung des Einkommens außer Betracht, soweit sie steuerfrei sind, wie z. B. Geburtsbeihilfen bis DM 500,–, Leistungen aus der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung, Grundrenten, Heiratsbeihilfen bis DM 700,–, Leistungen zur Förderung der Aus- und Fortbildung, Umschulung und einige andere mehr.

Tabelle 1

in Gemeinden mit einer Einwohnerzahl		für Wohnraum, der bis zum 20. Juni 1948 (im Land Berlin: 24. Juni 1948, im Saarland: 1. April 1948) bezugsfertig geworden ist			für Wohnraum, der nach dem 20. Juni 1948 (im Land Berlin: 24. Juni 1948, im Saarland: 1. April 1948) bis zum 31. Dezember 1965 bezugsfertig geworden ist			für Wohnraum, der nach dem 31. Dezember 1965 bezugsfertig geworden ist		
		ohne Sammelheizung, Bad oder Duschraum	mit Sammelheizung, ohne Bad oder Duschraum	mit Sammelheizung und mit Bad oder Duschraum	ohne Sammelheizung, Bad oder Duschraum	mit Sammelheizung, ohne Bad oder Duschraum	mit Sammelheizung und mit Bad oder Duschraum	ohne Sammelheizung, Bad oder Duschraum	mit Sammelheizung, ohne Bad oder Duschraum	mit Sammelheizung und mit Bad oder Duschraum
		Deutsche Mark								
Bei einem Alleinstehenden	unter 100 000	90	100	120	125	135	160	135	150	170
	von 100 000 bis unter 1 Million	100	110	130	135	145	170	145	160	180
	von 1 Million und mehr	110	120	140	145	155	180	155	170	190
bei einem Haushalt mit zwei Familienmitgliedern	unter 100 000	120	130	155	165	175	205	175	190	220
	von 100 000 bis unter 1 Million	130	140	165	175	185	215	185	200	230
	von 1 Million und mehr	140	150	175	185	200	230	200	215	245
bei einem Haushalt mit drei Familienmitgliedern	unter 100 000	150	160	185	205	215	245	215	230	265
	von 100 000 bis unter 1 Million	160	170	195	215	230	260	230	245	280
	von 1 Million und mehr	170	185	210	230	245	275	245	260	295
bei einem Haushalt mit vier Familienmitgliedern	unter 100 000	180	195	220	245	260	290	255	275	310
	von 100 000 bis unter 1 Million	190	205	230	260	275	305	270	290	325
	von 1 Million und mehr	200	215	245	275	290	320	285	305	340
Mehrbetrag für jedes weitere Familienmitglied	unter 100 000	22	24	27	31	33	36	34	36	40
	von 100 000 bis unter 1 Million	25	27	30	34	36	39	37	39	43
	von 1 Million und mehr	27	29	32	36	38	41	39	41	45

Zwei Beispiele:

Eine Familie, bestehend aus 2 Erwachsenen und einem schulpflichtigen Kind, bewohnt eine 3½-Zimmer-Neubauwohnung von 70 qm. Die Miete beträgt 245 DM monatlich. Das Familieneinkommen beträgt brutto 960 DM

abzüglich eines allgemeinen Freibetrages von 20 Prozent 192 DM

768 DM

Dieses Einkommen wird bei der Gewährung von Wohngeld zugrunde gelegt und so wird ein Wohngeld in Höhe von 72 DM monatlich gezahlt (Tabelle 2). Somit verringert sich die zu tragende Miete auf 173 DM.

Eine Familie, bestehend aus 2 Erwachsenen und 2 schulpflichtigen Kindern, bewohnt eine 4½-Zimmer-Neubauwohnung von 76 qm. Die Miete beträgt 285 DM monatlich. Von dem Familieneinkommen in Höhe von brutto 1120 DM

kann ein allgemeiner Freibetrag in Höhe von 20 Prozent abgesetzt werden 224 DM

896 DM

Bei diesem anrechenbaren Einkommen wird ein Wohngeld in Höhe von 92 DM monatlich gezahlt (Tabelle 3). Damit verringert sich die zu tragende Monatsmiete auf 193 DM.

Falls noch Zweifel über einen eventuellen Wohngeldanspruch bestehen, gibt die Sozialabteilung (Bauhof, gegenüber der Hauptverwaltung, Tel.: 41 15) gern die gewünschte Auskunft.

Tab. 2 **Wohngeld für drei Familienmitglieder**

bei einem monatlichen Familieneinkommen (§ 9 Abs. 2) von	bis	bei einer zu berücksichtigenden Miete oder Belastung (§ 7) von monatlich mehr als: 140 bis 160	160 bis 180	180 bis 200	200 bis 220	220 bis 240	240 bis 260	260 bis 280	280 bis 300	300 bis 320	320 bis 340
Deutsche Mark											
700	720	7	27	47	67	75	81	88	94	101	107
720	740		22	42	62	72	78	84	90	96	103
740	760		17	37	57	69	75	81	87	93	99
760	780		13	33	53	66	72	77	83	89	95
780	800		8	28	48	63	69	75	80	86	91

Tab. 3 **Wohngeld für vier Familienmitglieder**

bei einem monatlichen Familieneinkommen (§ 9 Abs. 2) von	bis	bei einer zu berücksichtigenden Miete oder Belastung (§ 7) von monatlich mehr als: 160 bis 180	180 bis 200	200 bis 220	220 bis 240	240 bis 260	260 bis 280	280 bis 300	300 bis 320	320 bis 340	340 bis 360
Deutsche Mark											
800	820	12	32	52	72	90	98	105	112	119	126
820	840	7	27	47	67	87	94	101	108	115	122
840	860		22	42	62	82	91	98	105	112	118
860	880		17	37	57	77	88	95	101	108	115
880	900		13	33	53	73	86	92	98	105	111

thyssenkrupp Corporate Archives

Berufsausbildung ist gesetzlich vorgeschrieben

Berufsbildungsgesetz seit einem Jahr in Kraft

Am 1. September 1969 trat das Berufsbildungsgesetz in Kraft. Es umfaßt insbesondere die berufliche Ausbildung, die berufliche Fortbildung sowie die berufliche Umschulung und die Berufsbildungsforschung. Alle Vorschriften und Bestimmungen, die bisher diese Bereiche regelten, sind damit nicht mehr gültig. Das Berufsbildungsgesetz dient dem Ziel, eine zeitgemäße, der wirtschaftlichen, technischen und gesellschaftlichen Entwicklung angepaßte Berufsbildung zu gewährleisten.

BERUFSAUSBILDUNG

Die Berufsausbildung vermittelt neben der beruflichen Grundbildung die für die Ausbildung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten. Sie trägt ferner dazu bei, die erforderliche Berufserfahrung zu erwerben.

BERUFSAUSBILDUNGSVERTRAG

Er wird vor Beginn der Berufsausbildung zwischen dem Ausbilder und dem Auszubildenden abgeschlossen. Der Vertrag muß Angaben enthalten über:

a) Art (sachliche und zeitliche Gliederung) sowie Ziel der Berufsausbildung

b) Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll

c) Beginn und Dauer der Berufsausbildung

d) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

e) Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit

f) Dauer der Probezeit

g) Zahlung und Höhe der Vergütung

h) Dauer des Urlaubs

i) Kündigungsmöglichkeiten

Dem Auszubildenden bzw. seinem gesetzlichen Vertreter muß ein Exemplar des Vertrages unverzüglich ausgehändigt werden.

Vereinbarungen, die einen Auszubildenden nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit einschränken, sind nichtig. Das gilt nicht für Vereinbarungen, die in den letzten drei Monaten der Ausbildung über ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer nach der Ausbildung oder für ein Arbeitsverhältnis für die Dauer von höchstens fünf Jahren gemacht wurden, wenn der Ausbildende Kosten für eine weitergehende Ausbildung außerhalb des Berufsausbildungsverhältnisses übernimmt.

PFLICHTEN DES AUSBILDENDEN

a) Fertigkeiten und Kenntnisse in zweckmäßiger Form, planmäßig, zeitlich und sachlich der Ausbildungszeit entsprechend gegliedert, zu vermitteln.

b) Selbst auszubilden oder einen Ausbilder damit zu beauftragen.

c) Kostenlose Ausbildungsmittel (Werkzeuge, Werkstoffe) für die Berufsausbildung, auch für Zwischen- und Abschlußprüfung, zur Verfügung zu stellen.

d) Den Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule und zum Führen von Berichtsheften anzuhalten.

e) Den Auszubildenden charakterlich zu fördern sowie sittlich und körperlich nicht zu gefährden.

f) Nur dem Ausbildungszweck dienende und den körperlichen Kräften des Auszubildenden angemessene Tätigkeiten zu übertragen.

g) Freistellung des Auszubildenden für Berufsschulunterricht und Prüfungen.

h) Ausstellung eines Zeugnisses nach Beendigung der Berufsausbildung.

PFLICHTEN DES AUSZUBILDENDEN

a) Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

b) Die ihm während der Berufsausbildung aufgetragenen Verrichtungen sorgfältig auszuführen.

c) An Ausbildungsmaßnahmen, für die er freigestellt wird, teilzunehmen (Berufsschulunterricht, Prüfungen, Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte).

d) Weisungen zu folgen, die im Rahmen der Ausbildung vom Ausbilder, Ausbildenden oder anderen weisungsberechtigten Personen erteilt werden.

e) Die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten.

f) Werkzeuge, Maschinen und sonstige Geräte pfleglich zu behandeln.

g) Über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

VERGÜTUNG

Der Ausbildende hat eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist so zu bemessen, daß sie mindestens jährlich ansteigt. Eine über die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten.

Die Vergütung bemißt sich nach Monaten, sie ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.

Die Vergütung wird fortgezahlt bis zur Dauer von sechs Wochen:

a) Wenn sich der Auszubildende für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt.

b) Bei unverschuldeter Krankheit.

c) Aus sonstigen, vom Auszubildenden unverschuldeten Gründen, die ihn hindern, seine Pflichten aus dem Berufsbildungsverhältnis zu erfüllen.

PROBEZEIT, BEENDIGUNG UND KÜNDIGUNG

a) Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muß mindestens einen Monat und darf höchstens drei Monate betragen.

b) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit.

Wird die Abschlußprüfung vorher abgelegt, so endet das Ausbildungsverhältnis mit Bestehen der Abschlußprüfung. Besteht der Auszubildende die Abschlußprüfung nicht, so kann auf sein Verlangen das Ausbildungsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens aber um ein Jahr, verlängert werden.

c) Während der Probezeit ist eine Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich.

Nach der Probezeit ist eine Kündigung nur möglich:

Aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist. Vom Auszubildenden mit einer Frist von vier Wochen bei Aufgabe des Berufsausbildungsverhältnisses.

Die Kündigung muß schriftlich erfolgen, nach Ablauf der Probezeit unter Angabe des Kündigungsgrundes.

BERECHTIGUNG ZUM EINSTELLEN UND AUSBILDEN

Für die Einstellung und Ausbildung von Auszubildenden ist die persönliche und fachliche Eignung Voraussetzung. Wer fachlich nicht zur Berufsausbildung geeignet ist oder wer nicht selbst ausbildet, darf Auszubildende nur einstellen, wenn er einen Ausbilder bestellt, der die persönliche und fachliche Eignung für die Berufsausbildung besitzt.

Ebenso ist die Eignung der Ausbildungsstätte mitentscheidend darüber, ob Auszubildende eingestellt werden dürfen. Diese Eignung hängt von der Art der Ausbildungsstätte, dem Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Arbeitsplätze und der beschäftigten Fachkräfte ab.

Die persönliche und fachliche Eignung sowie die Eignung der Ausbildungsstätte wird von Zeit zu Zeit überprüft.

AUSBILDUNGSORDNUNG

Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung ist die Ausbildungsordnung.

thyssenkrupp Corporate Archives



Die Ausbildungsordnung hat festzulegen:

a) die Bezeichnung des Ausbildungsberufes

b) die Ausbildungsdauer (nicht mehr als drei Jahre und nicht weniger als zwei Jahre)

c) das Berufsausbildungsbild

d) einen Ausbildungsrahmenplan

e) die Prüfungsanforderungen

Auch kann in der Ausbildungsordnung eine Berufsausbildung in sachlich und zeitlich besonders geordneten, aufeinander aufbauenden Stufen (Stufenausbildung) festgelegt werden. Nach jeder Stufe soll sowohl ein Ausbildungsabschluß, der zu einer Berufstätigkeit entsprechend dem Ausbildungsstand führt, als auch eine Fortsetzung der Berufsausbildung ermöglicht werden.

In der ersten Stufe beruflicher Grundausbildung sollen Grundkenntnisse und Grundfertigkeiten als Vorbereitung auf eine vielseitige berufliche Tätigkeit vermittelt sowie Verhaltensweisen geweckt werden, die einem möglichst großen Bereich von Tätigkeiten gemeinsam sind.

In einer aufbauenden Stufe allgemeiner beruflicher Fachbildung soll die Berufsausbildung für möglichst mehrere Fachrichtungen gemeinsam fortgeführt werden. Dabei ist das fachliche Verständnis zu vertiefen und die Fähigkeit der Einarbeitung in neue Aufgaben und Tätigkeiten zu fördern.

In einer weiteren Stufe der besonderen beruflichen Fachbildung sollen die erforderlichen praktischen und theoretischen Kenntnisse und Fertigkeiten für eine qualifizierte Berufstätigkeit vermittelt werden.

Für einen anerkannten Ausbildungsberuf darf nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden. Der Besuch einer berufsbildenden Schule oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung kann ganz oder auch teilweise auf die Ausbildungszeit angerechnet werden.

Auf Antrag kann die Ausbildungszeit verkürzt werden, wenn im Einzelfall das Ausbildungsziel in einer kürzeren Zeit erreicht werden kann. Ebenso kann auf Antrag die Ausbildungszeit verlängert werden, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

PRÜFUNGSWESEN

In anerkannten Ausbildungsberufen sind Abschlußprüfungen durchzuführen, die zweimal wiederholt werden können.

Geprüft werden die notwendigen Fertigkeiten sowie die praktischen und theoretischen Kenntnisse. In diesen Fällen ist jeweils die Ausbildungsordnung verbindlich.

Zur Abschlußprüfung werden zugelassen:

a) wer die Ausbildungszeit zurückgelegt hat oder nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin beendet;

b) wer an den vorgeschriebenen Zwischenprüfungen teilgenommen sowie die vorgeschriebenen Berichtshefte geführt hat;

c) wessen Berufsausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen ist.

BERUFLICHE FORTBILDUNG

Die berufliche Fortbildung soll ermöglichen, berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten und zu erweitern, um sie der technischen Entwicklung anzupassen. Auch dient die berufliche Fortbildung dem Ziel, beruflich aufzusteigen. Zum Nachweis von Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen, die durch berufliche Fortbildung erworben worden sind, werden Prüfungen durchgeführt, die den besonderen Erfordernissen beruflicher Erwachsenenbildung entsprechen. Durch Rechtsverordnung kann der zuständige Bundesminister Inhalt, Ziel, Prüfungsanforderungen, Prüfungsverfahren, Zulassungsvoraussetzungen sowie die Bezeichnung des Abschlusses bestimmen.

BERUFLICHE UMSCHULUNG

Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen. Bei der Umschulung zu einem anerkannten Ausbildungsberuf sind das Ausbildungsberufsbild, der Ausbildungsrahmenplan und die Prüfungsanforderungen unter Berücksichtigung der besonderen Erfordernisse der Erwachsenenbildung maßgebend.

Zum Nachweis von Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen, die durch berufliche Umschulung erworben worden sind, können Prüfungen durchgeführt werden, die den Erfordernissen der beruflichen Erwachsenenbildung entsprechen.

BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG

Für diese Aufgabe wird auf Bundesebene ein Institut als bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts errichtet.

Dieses Institut hat folgende Aufgaben:

1. die Grundlagen der Berufsbildung zu klären;

2. Inhalte und Ziele der Berufsbildung zu ermitteln;

3. die Anpassung der Berufsbildung an die technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung vorzubereiten.

Weiterhin hat es die Erfordernisse der Berufsbildung ständig zu beobachten, zu untersuchen und auszuwerten. Das Institut soll auch den berufsbildenden Fernunterricht untersuchen und Vorschläge für seine Weiterentwicklung und Ausgestaltung machen. Auf Antrag der Fernunterrichtsinstitute werden Fernunterrichtslehrgänge nach Inhalt, Umfang und Ziel sowie nach pädagogischer und fachlicher Betreuung der Lehrgangsteilnehmer, den Vertragsbedingungen und der für den Fernunterrichtslehrgang betriebenen Werbung daraufhin überprüft, ob sie mit der beruflichen Bildung im Sinne dieses Gesetzes übereinstimmen und geeignet sind, den Lehrgangsabschluß zu erreichen.

Das Institut für die Berufsbildungsforschung soll mit anderen Forschungseinrichtungen auf dem Gebiet der Berufsbildung, der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, der allgemeinen Bildungsforschung sowie der wirtschaftswissenschaftlichen, technischen und sozialwissenschaftlichen Forschung eng zusammenarbeiten.

VORSCHRIFTEN FÜR ANDERE WIRTSCHAFTS- UND BERUFSZWEIGE

Hier werden Vorschriften über die Berufsbildung im Bergwesen, im grafischen Gewerbe, in der Landwirtschaft, in der Hauswirtschaft usw. behandelt.

Thyssenkrupp Corporate Archives

SEIT 1. OKTOBER
IN KRAFT

DAS NEUE GEHALTS-RAHMEN-ABKOMMEN

VEREINBARUNG DER TARIF-PARTNER

Ab 1. Oktober 1970 gilt für die Angestellten ein neues Gehaltsrahmenabkommen (kurz GRA). Es löst das bisherige Abkommen vom 31. 7. 1959 in der Fassung vom 26. 11. 1965 ab.

„Echo der Arbeit" erläutert die wesentlichen Punkte des GRA, insbesondere im Hinblick auf die erzielten Verbesserungen:

Das GRA ist wie bisher in vier Abschnitte gegliedert und umfaßt den Geltungsbereich (I), die allgemeinen Einstufungsgrundsätze (II), die Gehaltsgruppenmerkmale (III) und die Laufdauer (IV).

Neu ist eine Anlage zum GRA. Sie enthält für die einzelnen Tätigkeitsbeispiele Tätigkeitsbeschreibungen, die den mit der Einstufung befaßten Stellen die Arbeit erleichtern sollen.

Die Änderungen im Geltungsbereich und in den allgemeinen Einstufungsgrundsätzen (Abschnitt I und II) sind im wesentlichen Klarstellungen und Erläuterungen redaktioneller Art.

Abschnitt III enthält die Gehaltsgruppenmerkmale. Aus den allgemeinen Einstufungsgrundsätzen ergibt sich, daß für die Einstufung der Angestellten in die Gehaltsgruppen in erster Linie die Gruppenmerkmale maßgebend sind.

Sie setzen sich zusammen aus dem „Oberbegriff", einer mehr globalen Umschreibung der Tätigkeit, und den „Richtbeispielen", die die Tätigkeiten detaillierter beschreiben. Sie können erläuternd und ergänzend herangezogen werden, wenn der Oberbegriff im Einzelfall eine genaue Einstufung nicht ermöglicht.

Die Oberbegriffe sind wörtlich aus dem alten GRA übernommen worden.

Die Richtbeispiele wurden dagegen modifiziert.

Für die nicht veränderten Tätigkeiten sind die Beispiele teils erweitert, teils neu gefaßt worden.

Die technische Entwicklung bringt es mit sich, daß neuartige Arbeitsplätze und neue Berufe, z. B. durch den Einsatz von Computern, entstehen. Diesen Gegebenheiten mußte im neuen GRA Rechnung getragen werden. Das geschah dadurch, daß für die einzelnen Oberbegriffe zusätzliche Richtbeispiele aufgenommen werden mußten.

Das gilt sowohl für den kaufmännischen als auch für den technischen Bereich.

In der Gruppe der Meister und Vorzeichner ergeben sich keine Änderungen gegenüber der außer Kraft gesetzten Fassung.

Aus den Tätigkeitsbeispielen der technischen Angestellten ergibt sich, daß entgegen unserer früheren Handhabung die Sicherheitsmeister und die Ausbildungsmeister künftig in die Gruppen für technische Angestellte einzustufen sind.

Für die Personalarbeit bedeutet das neue GRA, daß die Einstufung der Angestellten entsprechend der geänderten oder neuen Tätigkeitsbeispiele zu überprüfen ist.

Das Vorgehen bei der Überprüfung ist von unserer Personalabteilung für Angestellte mit der Gehaltskommission des Betriebsrates abgestimmt.

thyssenkrupp Corporate Archives

Nachgedacht – besser gemacht!

Im September 1970 wurden folgende Vorschläge mit einem Geldbetrag von insgesamt DM 2845,– (Höchstprämienbetrag DM 360,–) prämiiert.

Name	Betrieb Abt.	Hinweis
Kluwig, Hans-D. Dammberg, H.	WLP	Rollenkästen zum Führen des Walzgutes in die Treiber / Feineisenstraße
Kluwig, Hans-D. Dammberg, H.	WLP	Abweiserblech unter dem Plattenbelag des Quertransportbandes / Drahtstraße II
Lawicki, Franz	AV	Verhindern von Rostansatz an den Böden von Büromöbeln aus Stahlblech
Lüdecke, Herbert	MS	Sicherung der Scharnierbolzen für die Abdeckplatten der Stromschienenkanäle durch Schwerspannhülsen im Bereich Hafen Walsum
Pahsgang, Alfred	W-Fein	Geänderte Kühlung der Unterwalzen-Feineisenstraße
Thies, Ferdinand	WZu	Warnsirene am Kran der Kontistraße
Weidner, Axel	MW	Änderung an den Batterien für die Elektrofahrzeuge / Hafen Walsum
Wink, Bernhard	MW	Blockierung der Kranfahrt / Uferentlader bei geschlossenen Schienenzangen
Ziegler, Heinrich	MW	Spezialwerkzeug zum Montieren der Siebmatten in der Erzbrechanlage Walsum
Geppert, Dieter	MH	Einbau der Verschleißleisten quer zur Schüttrichtung in die Hunte vom Hochofen A
Hammer, Rudolf Klomfaß, Anton	MLP	Spannvorrichtung für die Antriebsketten der Rollgangsrollen vor dem Bundabschieber / Drahtstraße II
Himmel, Horst	MH	Geändertes Schleißblech in der Oberglocke / Hochofen A
Kaufmann, H.-J.	MLP	Änderung an den Druckkappen für die Walzenlager der Feineisen- und Drahtstr.
Kluwig, Hans-D.	WLP	Geändertes Profil beim Walzen von Rippentorstahl an der Feineisenstraße
Kramer, Winfried	MLP	Arretierung des Mittelhakens in den Traversen der Krane 4 und 5 / Feineisenstraße
Lorenz, Johannes	MLP	Verstärken der Umschaltzunge in den Ratschen für die Anstellung der 275er Walzgerüste / Drahtstraße II
Meyer, Erich	Z	Arbeitsbühne am Materialeinlauf zum Mischer der Presse A / Steinfabrik
Mühlenbeck, K.	Z	Schrott-Transport über eine Rutsche im Bereich der Mühlen 1–4 / Zementwerk
Nimojewski, Erwin	MF	Schnelleres Wechseln der Stahlbüchsen in den Umlenkhebeln der Clark-Stapler DCY 50
Papenfuß, Eberh.	Bau	Vergrößerte Auflageplatte an der Steinsäge / Blechwalzwerk
Pitscha, Jürgen	MLP	Spiegel im Bereich der HWV-Anlage / Drahtstraße II
Pulcher, Robert	WS	Aufstellen eines Verkehrszeichens an der Straße zum Gebäude BWs
Reisner, Edmund Kadow, Herbert	SM II b MS	Sandbehälter mit geändertem Verschluß für die Gießgrube SM II b
Stachelhaus, Ewald	MEN	Weiterer Einsatz der vorhandenen 25-kV-Anschlußkerzen im Schalthaus „Wiese"
Thies, Ferdinand	WZu	Auffangbleche für das abtropfende Schmierfett an den Verladekränen / Knüppelplatz
Vinci, Salvatore	WLP	Beseitigung einer Störquelle auf dem Quertransport hinter der HWV-Anlage / Drahtstraße
Wilhelms, Wilhelm Flesch, Johannes	MLP	Sicherungsvorrichtung an den Schutzvorrichtungen der Scheren vor der HWV-Anlage / Drahtstraße II
Ziegler, Heinrich Schröder, Kurt	MW	Einsatz von Stahlstollen am Sinterladeband / Erzaufbereitung Walsum

Im Oktober 1970 wurden folgende Vorschläge mit einem Geldbetrag von insgesamt DM 2805,– (Höchstprämienbetrag DM 360,–) prämiiert:

Linden, Günter	QSB	Probenteller zum Glühen von Drahtproben in QSB
Mallmann, Joh. Wozniak, Günther	MBl BlGV	Schutzvorrichtung an der Katze des Portalkranes / Vergütehalle
Meyer, Erich	Z	Verlängern des Laufsteges auf dem Zubringer in der Steinfabrik
Ohnrich, Wolfg.	BlBeiz	Arbeitsbühne im Bereich des Abspritzbeckens / BlBeiz
Raczuhn, Gustav Pichler, Wilfried	MW	Kürzere Stillstandszeit der Heißsiebe in der Sinteranlage Walsum beim Ölwechsel an den Erregern
Rohsiepe, Johann	MH	Verbesserung der Wasserqualität an den Cyclatoren / H II
Rohsiepe, Johann	MH	Sandabscheider zwischen Granulation und Cyclatoren / H II
Schulz, Reinhard Baukes, Hubert	PAF/TA	Hebelsicherung an den Scheren in der Ausbildungswerkstatt
Seidler, Werner	VkEW	Vorrichtung zum Nacharbeiten von Zylinderbohrungen in den Motoren der Dieselloks in VkEW
Thies, Ferdinand	WZu	Sicherung beim Transport der Schlackenkübel am Knüppelplatz der Kontistraße
Versteeg, Evert	H II	Behälter zum Transportieren von Asche am Hochofen A
Werkhausen, H.-D.	WLP	Änderung der Rollenhalter in den Drallapparaten / Drahtstraße II
Wittke, Werner	WS	Anbringen eines Spiegels an der Ausfahrt am Pförtnerhaus / Tor 5

Ein Vorschlag wurde mit einem Geldbetrag von DM 200,– nachprämiiert.

thyssenkrupp Corporate Archives

Arbeitsdirektor Kübel

Zum ersten Berufsbildungs-seminar für Personal-sachbearbeiter der HOAG

Fachbezogene Weiterbildung der Teilnehmer

Neue Methoden der Wissensvermittlung erprobt

Kolloquium über Mitbestimmung

In der Woche vom 23. bis 27. November fand in unserem BBZ ein Berufsbildungsseminar statt. Die Veranstaltung, die Dr. Horst Beckers, stellvertretender Leiter der PA, leitete und an der rund 30 Personalsachbearbeiter und Angestellte sowie Betriebsräte der Personalkommission teilnahmen, sollte ein Test sein für die zukünftige Durchführung von Veranstaltungen im Rahmen des zu erwartenden gesetzlich oder tariflich geregelten Bildungsurlaubs.

Der Bildungsurlaub ist eine dringende Notwendigkeit. Es gibt amerikanische Beispiele, nach denen durchschnittlich bis zu 15 Prozent der Arbeitszeit der beruflichen Weiterbildung dient. Tendenziell muß auch bei uns die für die berufliche Bildung angewandte Zeit zunehmen.

Da der Bildungsurlaub vor der Tür steht, interessierten sich auch verschiedene private und öffentliche Bildungsträger für das Seminar. Die Bundeszentrale für Politische Bildung in Bonn, der Bundesarbeitskreis „Arbeit und Leben" in Düsseldorf und die Volkshochschule in Oberhausen waren neben der HOAG Mitveranstalter. Beobachter kamen vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, vom Evangelischen Sozialamt in Villigst, vom Jugendhof Scheersberg und von benachbarten Hüttenwerken.

Die Veranstalter verfolgten mit dem Seminar mehrere Ziele, deren wichtigstes die Frage war, ob die Industrie in der Lage ist, einen vernünftigen Bildungsurlaub zu gestalten.

Diese Frage konnte – was auch sämtliche Beobachter zum Ausdruck brachten – am letzten Tag des Seminars bejaht werden. Damit war das erste Ziel erreicht.

Ob auch die weiteren Ziele, nämlich

- fachliche Weiterbildung der Teilnehmer in Personalangelegenheiten,
- Vermittlung von gesellschaftspolitischem Wissen,
- Mitarbeit der Seminarteilnehmer an der Formulierung des personalpolitischen Konzepts der HOAG,

erreicht wurden, kann erst später beantwortet werden, zum einen, weil Wissenszuwachs nicht ohne weiteres meßbar ist, zum anderen, weil die Formulierung des personalpolitischen Konzepts ein Gestaltungsprozeß ist und nicht in der Herausgabe eines Kommuniqués besteht.

Inhaltlich hatte das Seminar zwei Teile, einen fachlichen und einen gesellschaftspolitischen Teil. Im fachlichen Teil, der eine fachbezogene Weiterbildung bezweckte, standen folgende Themen an:

1. Aufgaben und Organisation des Personalwesens in modern geführten Unternehmen
Dr. Friedrichs, Geschäftsführer der Deutschen Gesellschaft für Personalführung
2. Personalbeurteilung als Hilfsmittel für den Personalsachbearbeiter
Dr. Heegner, Leiter des Zentralen Personalwesens, Kaiser Preussag
3. Neuere Trends in der systematischen Personalentwicklung
Dipl.-Ing. Thurner, Leiter des Ausbildungswesens, Ford-Deutschland
4. Neuere Trends in der Entlohnung der Arbeit
Ing. Weng, IG Metall Vorstand, Leiter der Tarifabteilung
5. Der Computer in der Personalarbeit
Dr. Binder, Personaldirektor der Stahlwerke Bochum AG

In Korreferaten erläuterten Dr. Alfred Heese, Gerhard Schubert, Bruno Kaempf, Heinrich Küster und Martin Eppendorf den Stand der HOAG auf dem betreffenden Gebiet. In den Referaten lag der Schwerpunkt auf den neueren und modernen Entwicklungen des jeweiligen Gebiets, so daß eine fachliche Weiterbildung im Hinblick auf die modernen Aspekte und neueren Trends gewährleistet war.

Im gesellschaftspolitischen Teil sollte durch die Darstellung verschiedener Konfliktfelder das Interesse für die größeren Zusammenhänge, in denen sich der einzelne befindet, geweckt werden, und es sollten gleichzeitig Kenntnisse vermittelt werden, die zum besseren Verständnis der Probleme in den Konfliktfeldern dienen. Die Konfliktfelder waren:

1. KONFLIKTFELD BETRIEB:

a) Technischer Fortschritt (Rationalisierung) – sicherer Arbeitsplatz.
b) angemessene Gewinne – gerechte Löhne.
c) Weisungsgebundenheit (Herrschaft) – Selbstbestimmung.

2. KONFLIKTFELD GESELLSCHAFT UND STAAT:

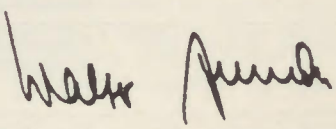
a) Marktmechanismus – Verbandsabsprachen und staatliche Planung.
b) Technokratie – Demokratie.

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Walter Arendt, würdigte den Start des Berufsbildungsseminars der HOAG:

Sehr geehrte Herren!

Ich habe mit großem Interesse von Ihrem Berufsbildungsseminar gehört, in dem in modellartiger Form berufliche und gesellschaftspolitische Weiterbildung vermittelt worden ist. Herr Dr. Schwedes, der als Beobachter meines Hauses am letzten Tag an dem Seminar teilgenommen hat, hat sich sehr zufrieden über den Erfolg des Seminars geäußert. Wie Sie wissen, bereitet die Bundesregierung zur Zeit eine gesetzliche Regelung des Bildungsurlaubs vor. In diesem Zusammenhang sind Modellveranstaltungen wie die von Ihnen durchgeführte von besonderer Bedeutung. Ich wäre Ihnen sehr dankbar, wenn Sie auch in Zukunft durch ähnliche Modellveranstaltungen, die insbesondere auch Arbeitern die Möglichkeit der beruflichen und politischen Bildung geben, meine Bemühungen um eine sinnvolle Gestaltung des Bildungsurlaubs unterstützen würden.

Mit freundlichen Grüßen



thyssenkrupp Corporate Archives

3. MITBESTIMMUNG ALS INSTRUMENT DER LÖSUNG INDUSTRIELLER KONFLIKTE:

Für die inhaltliche Gestaltung dieses Teils des Seminars sorgten Prof. Dörge und seine Assistenten von der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg, denen es gelang, die teilweise recht komplizierten wirtschaftlichen, politischen und soziologischen Zusammenhänge geschickt aufzubereiten und darzustellen.

Diese Zerlegung in einen fachlichen und einen gesellschaftspolitischen Teil stellte ein weiteres Experiment dar. Es sollte festgestellt werden, inwieweit fachbezogene und soziologische Weiterbildung zusammengehören.

Gerade die Notwendigkeit von fachlicher und gesellschaftspolitischer Weiterbildung ist auch von den Arbeitgeberverbänden erkannt worden. Dazu ein Auszug aus dem Grundgedanken zur Erwachsenenbildung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände:

„Die traditionelle Trennung von Berufsausbildung und der sogenannten allgemeinen Bildung ist überholt. Ein modernes Erwachsenenbildungswesen muß neben beruflich-fachlichen auch überfachlich-allgemeinbildende Inhalte umfassen. Erst die Ergänzung beider Aspekte befähigt den Menschen zur Bewältigung der beruflichen und gesellschaftlichen Anforderungen. Als überfachlich-allgemeinbildend sind dabei Kenntnisse auf wirtschaftlichem, sozialem, politischem und kulturellem Bereich zu verstehen."

Auch in der Methode der Wissensvermittlung ging man neue Wege. Da von Referaten erfahrungsgemäß zwischen 70 und 90 Prozent vergessen werden, ging man in diesem Seminar vom Nur-Referat ab und veranstaltete eine Mischung aus Frontalunterricht, Gruppenarbeit, Podiumsdiskussion, Plan- und Rollenspielen, Diskussionen und Berichterstattung. Zunächst wurde z. B. im gesellschaftspolitischen Teil in einem Kurzreferat das Konfliktfeld im Spiegel verschiedener Meinungen dargestellt. Dann erarbeiteten die Teilnehmer in kleineren Projektgruppen Lösungsmöglichkeiten, wobei die Referenten und Tutoren, soweit das von den Teilnehmern gewünscht wurde, weitere fachliche Hilfestellung gaben. Es wurden Gruppensprecher gewählt, die die Ergebnisse im Plenum vortrugen, oder die Ergebnisse wurden in Form einer Podiumsdiskussion unter Leitung des jeweiligen Referenten den übrigen Teilnehmern unterbreitet. Nach der Mitteilung der Gruppenergebnisse fand das Thema einen Abschluß in einer allgemeinen Diskussion, in der ungeklärte Probleme angeschnitten und weitere Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt wurden.

Ergebnisse dieses Experiments „Bildungsurlaub" müssen natürlich der Auswertung verschiedener Fragebogenaktionen, der teilweisen Fernsehaufzeichnung des Seminars und den Gesprächen mit Dozenten, Teilnehmern und Beobachtern vorbehalten bleiben. Sicher ist jedenfalls schon jetzt, daß die Teilnehmer mit dem Verlauf des Seminars zufrieden waren, daß die Veranstalter für zukünftige ähnliche Seminare wertvolle Erkenntnisse bezüglich des Inhalts, der Methoden und der Organisation des Seminars sammeln konnten und daß wir auch für andere Mitarbeitergruppen ähnliche Veranstaltungen wiederholen werden.

Appell an alle Kraftfahrer

Täglich sterben 15 Menschen im Straßenverkehr durch Trunkenheit am Steuer. Dieser erschütternden Bilanz will Bundesverkehrsminister Leber durch einen Appell an die Vernunft der Kraftfahrer Einhalt gebieten. Falls diese großangelegte Aktion gegen die Trunkenheit im Straßenverkehr, in die „alle verantwortlichen Kräfte im Lande" eingreifen sollen, erfolglos bleiben sollte, will Leber nicht zögern, das lange angekündigte 0,8-Promille-Gesetz einzuführen.

Ohnehin wird in naher Zukunft der bundesdeutsche Kraftfahrer tiefer in die Tasche greifen müssen. Der Minister wies darauf hin, daß für den Straßenbau bis 1985 rund 125 Milliarden Mark benötigt würden. Wenn das Straßennetz mit der zunehmenden Motorisierung Schritt halten solle, könne dieser Engpaß bei der Finanzierung nur durch eine Erhöhung der Mineralöl-Steuer überwunden werden. Über den Umfang, in dem die Mineralöl-Steuer erhöht werden müßte, wollte Leber keine Aussage machen, sondern mit Parlament und Öffentlichkeit darüber diskutieren. Den vielfach diskutierten Null-Tarif bei den Nahverkehrsmitteln hält Leber nicht für geeignet, um den innerstädtischen Verkehr zu entlasten.

Überhöhte Geschwindigkeit ist in Nordrhein-Westfalen eine der Hauptunfallursachen im Straßenverkehr. Deshalb will die Polizei an Unfallschwerpunkten überhöhte Geschwindigkeit vorübergehend durch das Funkstoppverfahren kontrollieren. Zwei Polizisten mit geeichten Stoppuhren stellen über eine längere Meßstrecke die Geschwindigkeit der vorbeifahrenden Fahrzeuge fest. Sie wird mit Hilfe einer Tabelle errechnet und einem Anhalteposten über Funk durchgegeben. Dabei gibt es – genau wie bei der Radarkontrolle – eine gewisse Toleranzgrenze. Von den Obergerichten ist das Funkstoppverfahren als Beweismittel anerkannt worden. Innenminister Weyer hält die Einführung dieses Verfahrens für notwendig.

In den ersten neun Monaten des Jahres 1970 hat in NRW die Zahl der Verkehrsunfälle mit Toten oder Verletzten um über 7000 zugenommen. Insgesamt sind 10500 Menschen mehr verletzt worden als in der gleichen Zeit des Vorjahres. Die Zahl der Verkehrsunfälle mit tödlichem Ausgang ist ebenfalls bedrohlich angestiegen. Um dieser bedenklichen Entwicklung entgegenzutreten, werden in Nordrhein-Westfalen neben dem Funkstoppverfahren auch die Sondereinsätze der Polizei bei Alkoholkontrollen wesentlich verstärkt. Verschärfte Kontrollen zu allen Tages- und Nachtzeiten sowie vor allem auf den Autobahnzufahrten sollen den Erfolg solcher Aktionen erhöhen.

Situation auf dem Arbeitsmarkt gibt zu denken:

Ab Dreißig kann es kritisch werden

Auf dem Arbeitsmarkt liegt die kritische Arbeitsgrenze der Männer bei 45 Jahren. Das geht aus einer kürzlich veröffentlichten Sondererhebung der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg hervor. Der Sondererhebung wurden von der Bundesanstalt die Zahlen der offenen Stellen von Anfang Mai dieses Jahres zugrunde gelegt. Die Untersuchung gibt Aufschluß über Altersbegrenzungen, die bei bestimmten Berufsgruppen von den Arbeitnehmern gefordert werden.

Bei nahezu der Hälfte aller angebotenen Stellen für Männer und bei 57 Prozent der offenen Stellen für Frauen werden von den Arbeitgebern zum Teil rigorose Altersbegrenzungen angegeben. Bei den Männern liegt die kritische Altersgrenze heute bereits bei 45 Jahren. In 11,9 Prozent aller Fälle wird die Altersgrenze von 45 Jahren für die Einstellung genannt. Bei 10,7 Prozent aller offenen Stellen ist Bedingung, daß der Bewerber noch keine 50 Jahre ist. Bei den Frauen liegt die Begrenzung nach dem Ergebnis der Sondererhebung noch niedriger. Hier wird ein Alter bis zu 30 Jahren in 19,3 Prozent aller Fälle und bis zu 40 Jahren in 10,5 Prozent der Fälle vorgeschrieben.

In den verschiedenen Berufsgruppen differiert die Altersgrenze allerdings: Kritisch sind besonders die offenen Stellen in den Verwaltungsbüros und Handelsberufen für männliche Arbeitskräfte. Für diese Berufsgruppen sind noch nicht einmal ein Drittel der offenen Stellen ohne Alterslimit. Bei den Bauberufen dagegen gibt es bei fast dreiviertel der offenen Stellen keine Altersbeschränkungen.

Bemerkenswert sind Altersbeschränkungen für Stenotypistinnen, Schreibkräfte, Verkäuferinnen und Handelsangestellte, denn diese Berufsgruppen sind nach wie vor sehr gefragt auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt. Auch bei Elektromontiererinnen wird bei 16,1 Prozent aller offenen Stellen verlangt, daß die Bewerberinnen jünger als 30 Jahre sind. Bei Reinmachefrauen dagegen ist das Alter weniger wichtig. Soweit es sich bei den offenen Stellen um Tätigkeiten für weibliche Teilzeitkräfte handelt, sind die einschränkenden Auflagen der anfordernden Betriebe nicht annähernd so häufig wie bei der Vollbeschäftigung.

Altersbegrenzungen dieser Art bestehen bei der HOAG grundsätzlich nicht und gelten auch nicht für einzelne Berufsgruppen. Maßgebend für die Beschäftigung in unserem Unternehmen sind vielmehr die jeweiligen persönlichen Voraussetzungen der Bewerber, insbesondere hinsichtlich der gesundheitlichen und fachlichen Eignung. Einen Beweis hierfür stellen die tatsächlichen Einstellungen dar. So waren beispielsweise 21 der im Geschäftsjahr 1969/70 eingestellten männlichen Arbeitnehmer 46 Jahre und älter sowie acht Mitarbeiterinnen über 30 Jahre alt, In diesem Zusammenhang ist ebenfalls die vom Alter unabhängige werksinterne Förderung unserer Mitarbeiter zu nennen.

thyssenkrupp Corporate Archives

BÜCHER-ECHO

Heinz Pächter:
WELTMACHT RUSSLAND
398 Seiten; 4,80 Mark
Deutscher Taschenbuch-Verlag
Der Autor gibt mit diesem Buch der Hoffnung Ausdruck, daß es leichter sei, mit einem seine Interessen wahrenden Staat als mit einer unberechenbaren Weltanschauung zu koexistieren. Das gelte auch für die neuen ostpolitischen Initiativen der deutschen Bundesregierung.

Joachim Fernau:
DIE GENIES DER DEUTSCHEN
205 Seiten; 2,60 Mark
Ullstein-Verlag
Eine Biographie berühmter Deutscher, die ihr Jahrhundert entscheidend geprägt haben und deren Wirken noch heute Aussagekraft behalten hat. Der Leser wird hier zum Zeitgenossen berühmter Deutscher, deren Leben Fernau lebendig nachgezeichnet hat.

Peter Berglar:
WALTHER RATHENAU
416 Seiten; 17 Mark
Carl Schünemann-Verlag, Bremen
Das vorliegende Werk würdigt den Denker und Schriftsteller Walther Rathenau. Der Autor schreibt: Rathenau ist nicht nur eine außerordentlich komplizierte Persönlichkeit gewesen, durch seine exponierte Stellung in Kaiserreich und Republik bietet er sich als Ausgangspunkt zu weitergespannten Erwägungen an.

Nino Lo Bello:
DIE MILLIARDEN DES VATIKAN
207 Seiten; 18 Mark
Verlag Fritz Molden
„Die Vorstellung vom Papst als eine Art Aufsichtsratsvorsitzender mag einige Leser schockieren", schreibt der Autor. „Wir wollen aber nicht vergessen, daß der Vatikan eine jahrhundertealte Institution ist, die, was Geld anlangt, immer in vollem Einklang mit dem Geist der Zeit bleibt."

Gabriel Veraldi:
DIE SPIONE GUTEN WILLENS
365 Seiten; 10 Mark
Goverts Verlag
Veraldis Buch ist ein doppelbödiger Roman. Er nimmt durch aktuelle politische Geschehnisse Bezug auf zurückliegende Ereignisse wie den Indochinakrieg, die Ermordung Dag Hammarskjölds und den Aufstieg der Dritten Welt. Ein brillanter Spionageroman aus einem Guß.

Richard Wright:
SOHN DIESES LANDES
472 Seiten; 22,80 Mark
Diana-Verlag
Der erste große Roman, der von einem Neger geschrieben wurde. Als er in Amerika erschien, horchte man auf, denn er behandelt das Negerproblem in psychologischer und soziologischer Hinsicht.

Urlaub zu kleinen Preisen

Neues Programm liegt vor

Das preiswerte Urlaubsprogramm der HOAG wird 1971 um zwei Urlaubsorte erweitert. Neben Unterkirnach im Schwarzwald und Walkenried im Harz stehen den Belegschaftsmitgliedern jetzt außerdem Kiefersfelden in Bayern und Bömighausen im Sauerland zur Wahl.

Bömighausen ist ein staatlich anerkannter Erholungsort. Er liegt inmitten des Naturparks Diemelsee. Umgeben von den sanften Hügelketten des Waldecker Voruplandes schmiegt sich der Ort in das reizvolle Neerdartal. Für den Wanderer bieten sich vielfältige Möglichkeiten zu ausgedehnten Wandertouren durch prächtige Laub- und Nadelwälder.

Auch Freunde des Reitsports kommen auf ihre Kosten. In der Reitschule am Ort können Feriengäste Reitunterricht nehmen. Übrigens erhalten Urlaubsgäste der HOAG eine Ponykutschfahrt oder eine Reitstunde kostenlos.



Bömighausen

Passionierte Angler sollten beim Urlaub in Bömighausen nicht versäumen, das nötige „Handwerkszeug" mitzubringen. In der reich mit Forellen besetzten Neerdar und im nahen Diemelsee ist ausreichend Gelegenheit zum Angeln. Kostenlose Angelscheine werden im Verkehrsverein ausgegeben.

Übrigens: Bademöglichkeiten gibt es in dem kleinen Erholungsort genug. Da ist einmal das beheizte Schwimmbecken, und auch der nahegelegene Diemelsee bietet Wasserratten genug Abwechslung.

Wer das Sauerland besser kennenlernen will, kann sich an den Ausflugsfahrten in die herrliche Umgebung beteiligen. Auf Rundreisen werden gern die Orte Willingen, Usseln, Korbach, Schloß Waldeck, Bad Wildungen und Arolsen angesteuert.

Die Feriengäste der HOAG werden in freundlichen, modern eingerichteten Pensionen der Preisgruppe C 1 (fließend warmes und kaltes Wasser) untergebracht. Die Preise für Vollpension betragen pro Tag 13 DM, für Halbpension zahlt der Urlauber 6 DM.

Wer „bayrische" Küche bevorzugt, wird sich für Kiefersfelden entscheiden. Kiefersfelden ist ein Luftkurort im Inntal, direkt an der



Kiefersfelden

Tiroler Grenze gelegen. Belegschaftsmitglieder der HOAG werden im Ortsteil Schöffau in Privatquartieren der Preisgruppe C 2 untergebracht. Der Urlaub in Kiefersfelden kann nur als Teilpension gebucht werden. In der Hauptsaison beträgt der Preis dafür 7 DM pro Tag. Vor- und Nachsaison können bereits für 6,50 pro Tag gebucht werden.

Auch 1971 vermittelt die Sozialabteilung der HOAG wieder „Ihren" Urlaub. Die Urlaubsvermittlung schließt eine individuelle Beratung und selbstverständlich auch die Abwicklung der Formalitäten wie Zimmer- und Fahrkartenbestellung sowie die Anmeldung am Ort ein. Wer sich schon jetzt für einen der Urlaubsorte entschieden hat, kann sich persönlich in der Sozialabteilung oder über Telefon 4347 informieren.



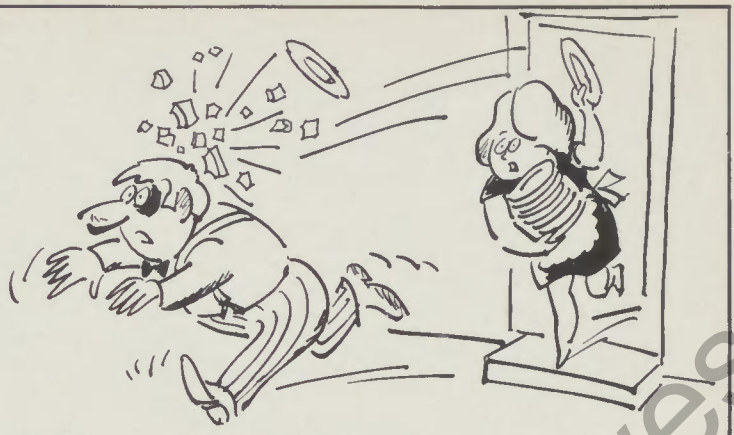
Unfallfreies Fahren ist bei dem heutigen Verkehr eine Seltenheit geworden. 31 Berufskraftfahrer der HOAG bewiesen jedoch, daß es trotzdem möglich ist, mehr als zehn Jahre unfallfrei zu fahren. Für dieses vorbildliche Verhalten im Straßenverkehr wurden die Kraftfahrer im Zusammenwirken mit dem Verkehrsamt Oberhausen geehrt. Unser Bild zeigt Oberingenieur Hoppe, der den Kraftfahrern gratuliert.

thyssenkrupp Corporate Archives

HUMOR

Gute Vorsätze

1971 wird sich für unseren Zeichner Kurt Cerny einiges ändern. Jedenfalls hat er sich vorgenommen . . .



nicht immer gleich den Beleidigten zu spielen, sondern auch mal etwas einzustecken



seinen Wagen zu verkaufen, wenn er nur noch 0,8 Promille tanken darf



die Kohlen selber aus dem Keller zu holen



das Rauchen etwas einzuschränken



und sich dafür mehr sportlich zu betätigen



statt ewig vor der Mattscheibe zu hocken, lieber mal mit einem guten Buch zu sitzen



weniger in der Stammkneipe zu sitzen und dafür öfter frische Luft zu schnappen

thyssenkrupp Corporate Archives



thyssenkrupp Corporate Archives