6
73

THYSSEN NIEDERRHEIN
ECHO DER ARBEIT

Werkzeitschrift für die Oberhausener Belegschaft



thyssenkrupp Corporate Archives

Lieber Leser!

Die Rentnergemeinschaft Oberhausen-Osterfeld hatte der Redaktion der Werkzeitschrift einen offenen Brief an die Verwaltung zum Abdruck übersandt. Der Brief nahm zum Treuegeld der Rentner Stellung. Da unsere Pensionsordnung zur Zeit überarbeitet wird, haben wir diesen offenen Brief an die Personalverwaltung weitergegeben, die direkt mit der Erarbeitung der Richtlinein zu tun hat und darum auch am sachkundigsten über die Situation Auskunft geben kann. Die Rentnergemeinschaft Oberhausen-Osterfeld hat inzwischen eine Antwort erhalten, so daß wir auf eine Information in einer Zeit verzichten können, in der die neuen Richtlinien erarbeitet werden. Wenn sie endgültig fertiggestellt sein werden, wollen wir unsere Leser darüber informieren.

Wenn wir Ihnen, lieber Leser, von dem Weg dieses Briefes Mitteilung machen, so wollen wir Ihnen damit sagen, daß Briefe an die Redaktion der Werkzeitschrift nicht unter den Tisch fallen oder in den Papierkorb wandern. Wir nehmen gerne Anregungen unserer Leser zur Behandlung bestimmter Themen auf, veröffentlichen auch verschiedene im Auszug, wenn sie sich unmittelbar mit unserer Werkzeitschrift befassen, und geben Fragen den zuständigen Stellen in Verwaltung und Betrieb zur direkten Beantwortung an den Briefschreiber weiter.

Oder ein anderer uns mündlich mitgeteilter Fall, dem wir nachgegangen sind. Zwei Mitarbeiter unseres Unternehmens lagen vor einiger Zeit gemeinsam im selben Krankenhaus. Während der eine im Rahmen der Betreuung unserer Belegschaftsmitglieder, die sich in stationärer Behandlung befinden, von unserer Sozialbetreuerin und vom Betriebsrat besucht wurde, stellte der andere mit Erstaunen fest, daß sein Krankenhausaufenthalt den Besuchern nicht bekannt war. Des Rätsels Lösung: Er war – wie viele andere – nicht Mitglied unserer Betriebskrankenkasse, sondern einer Ersatzkasse. Von den Ersatzkassen aber bekommt unsere Sozialbetreuerin, Frau Klomberg, nur in den seltensten Fällen Nachricht über Krankenhausaufenthalte ihrer bei uns beschäftigten Mitglieder. Auch die Karteikarten der Krankenhäuser können hier nicht weiterhelfen, weil diese wohl die Krankenkasse, aber nicht den Arbeitgeber ausweisen. Belegschaftsmitglieder, die Mitglied einer Ersatzkasse sind, bitten wir um kurze schriftliche oder telefonische Nachricht (Telefon 4406) an Frau Klomberg, Sozialabteilung, sofern sie während des Krankenhausaufenthaltes betreut werden wollen.

Wo wir Ihnen, lieber Leser, bei Fragen und Wünschen mit Informationen helfen können, tun wir es.

Ihre

Werkzeitschrift-Redaktion

Diese Ausgabe informiert Sie auf folgenden Seiten

über die wirtschaftliche Entwicklung im letzten Quartal in
Zur wirtschaftlichen Lage des Werkes Oberhausen 4+5

über die Betriebsversammlung in
Fragen und Probleme unter dem Aspekt guter Konjunkturlage 6+7

über die Besichtigung des Hauses an der Waghalsstraße durch Presse, Funk und Fernsehen in
Arbeitsdirektor Kübel stellte neues Wohnheim für ausländische Mitarbeiter vor 8+9

über Fragen, die die Werksjugend interessieren, in
In der Jugendbetriebsversammlung diskutierte man die Stufenausbildung 9

Ausbildungsabschlußfahrt mit vielen Informationen 9

über den Besuch einer Delegation führender sowjetrussischer Gewerkschaftler in
Erste sowjetisch-bundesdeutsche Freundschaftsschmelze 10–12

über Änderung in der Zusammensetzung der Betriebsratskommissionen u. a. in
Kurz informiert 13

über die Anwesenheit von Bundespräsident Dr. Heinemann bei einer Pressekonferenz der ATH in
Nachrichten aus dem Thyssen-Bereich 14+15

über Bemühungen und Mittel zur Humanisierung von Arbeitsplätzen in
Was ist Ergonomie und was will sie? 16+18

über persönliche Daten in
Personalien 19

Unser Titel zeigt den sowjetischen Schmelzer und Mitglied des Obersten Sowjets Galuska und den Oberhausener Oberschmelzer Pierot bei ihrer Freundschaftsschmelze. Auf dem Rücktitel steht der Sowjetrusse zur Probenahme vor einem Ofen des Siemens Martin-Werkes.

THYSSEN NIEDERRHEIN
ECHO DER ARBEIT
Werkzeitschrift für die Oberhausener Belegschaft

42 Oberhausen, Essener Straße 66, Ruf (0 21 32) 88 44 47

Verantwortlich: Arbeitsdirektor Friedrich Kübel

Redaktion und Gestaltung: Friedrich Schacke

Fotos: TN-Grosse (Titel, Rücktitel und Seiten 8 bis 12 und 19), TN-Schacke (Seiten 3 und 18), ATH (Seiten 14 und 15).

Druck: Gebr. Storck GmbH, 42 Oberhausen

thyssenkrupp Corporate Archives

Maßstäbe bei Fahrzeugkontrollen im Rahmen der Verkehrssicherheitstage verschärft



Während der Verkehrssicherheitstage wurden auf den werkseigenen Parkplätzen von der Abteilung Arbeitssicherheit in Zusammenarbeit mit der Verkehrspolizei und dem Werksschutz 2546 Personenkraftwagen kontrolliert. 162 Fahrzeuge wurden bemängelt, was 6,6 Prozent entspricht. In 46 Fällen waren die Mängel so schwer, daß die Fahrzeuge vorgeführt werden mußten. In diesem Jahr wurden erheblich strengere Maßstäbe bei der Überprüfung angelegt als im vergangenen Jahr. So wurden z. B. auch defekte Auspuffanlagen beanstandet. Von insgesamt 107 kontrollierten Motorrädern bzw. Motorfahrrädern wurden 9 bzw. 8,4 Prozent bemängelt.

Im Rahmen der Verkehrssicherheitswoche wurden auch vier Verkehrsschulungen durchgeführt, an denen insgesamt 233 gewerbliche und kaufmännisch Auszubildende sowie Boten teilnahmen.

Die Termine der Übergangszahlung

Bei der Auszahlung des zwischen der IG-Metall und dem Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie vereinbarten Übergangsbetrages ist folgendes zu beachten:

Arbeiter und Angestellte erhalten vier mal DM 70,– = DM 280,–. Auszubildende vier mal DM 20,– = DM 80,–. Für Arbeiter wird der monatliche Fixbetrag um DM 50,– und für gewerbliche Auszubildende um DM 15,– erhöht.

Arbeiter und gewerbliche Auszubildende erhalten die Beträge mit der Abrechnung für Juni, Juli, August und September 1973, Angestellte, kaufmännische und technische Auszubildende mit der Abrechnung für Juli, August, September und Oktober 1973.

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine Zahlung, die dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit entspricht. Soweit Arbeitnehmer für den Abrechnungszeitraum keinen vollen Anspruch auf Lohn, Kurzarbeiter-, Kranken- oder Mutterschaftsgeld haben, bekommen sie die Zahlung anteilig.

Nach Ablauf der Übergangszahlung werden die monatlichen Fixbeträge nur dann korrigiert, wenn sich Überzahlungen ergeben sollten.

Mitarbeiter aus Unfallgefahren gerettet

In den letzten Wochen konnten wieder drei Belegschaftsmitglieder durch die Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft mit einer Geldprämie belohnt werden, weil sie Mitarbeiter aus einer Unfallgefahr retteten und sich dabei zum Teil selbst einer Gefahr aussetzten. So konnte der Vorarbeiter Karl Tenbergen, MEBI, den Elektrovorarbeiter Karl Kusenberg, EVM, im Duo-Schalthaus vor einem schweren Stromunfall dadurch bewahren, daß er ihn von dem Schaltgestänge eines 25/038 KV-Trafos mit einer Spannung von 220 Volt riß, an dem K. durch Verkrampfung der Hände festhing. Dadurch, daß der Retter vermied, den Vorarbeiter K. an nicht stoffbedeckten Teilen zu umfassen, kam er selber durch seine Umsicht nicht zu Schaden.

Beim zweiten Fall waren die beiden Zeichner Günter Wozniak und Otto Falk auf dem Rollgang in der Vergütehalle Blechwalzwerk damit beschäftigt, die von einem Portalkran abgelegten Blechstreifen parallel zum Rollgang zu legen. Als mit dem Kran weitere Blechstreifen herangefahren wurden, bemerkte der Kranführer, daß die Bremsen des Kranes versagten. Der Mitarbeiter Otto Falk wäre von den Blechstreifen im Kran bzw. vom Magnet getroffen und verletzt worden, hätte ihn nicht Günter Wozniak durch Zuruf so rechtzeitig gewarnt, daß sich Otto Falk noch in Sicherheit bringen konnte.

Schwere Verletzungen bei dem Maurer Hans Koch konnte im Siemens Martin-Werk II der Schmelzer Fritz Langele verhindern. Dort war folgendes geschehen. Der 350-t-Kran hatte eine Pfanne in der Traverse hängen. Das Seil zum Kippen der Pfanne mußte über die Traverse gezogen werden. Koch war mit der Herrichtung des Abstichs beschäftigt und stand mit dem Rücken zum 350-t-Kran, als das Seil beim Auspendeln auf seinen Kopf zuschwang. Durch Zuruf von Langele konnte Koch dem auspendelnden Drahtseil noch teilweise ausweichen, so daß ihm nur der Helm vom Kopf geschlagen wurde. Das Seil hätte den Maurer am Kopf getroffen und ihn schwer verletzt, wenn er nicht gewarnt worden wäre.

Heilmaßnahmen während des Urlaubs werden von der BKK erstattet

Viele Belegschaftsmitglieder nutzen während ihres Tarifurlaubs die Möglichkeit, in den Heilbädern bzw. Luftkurorten angebotene Heilmaßnahmen in Anspruch zu nehmen. Für die Mitglieder der Betriebskrankenkasse ist eine Kostenerstattung möglich, wenn Bäder und Massagen vom Arzt verordnet und von der BKK genehmigt wurden. Wegen der unterschiedlichen Kostenabrechnung zwischen BKK und Kurort werden dem Kassenmitglied die entsprechenden Kosten bis zu einem Betrag von DM 200,– erstattet.

thyssenkrupp Corporate Archives

Zur wirtschaftlichen Lage des Werkes Oberhausen

Der weltweite konjunkturelle Aufschwung führte in fast allen Industrieländern zu einer verstärkten Nachfrage nach Walzstahl.

Die Auftragseingänge an Walzstahlfertigerzeugnissen lagen in der Berichtszeit Oktober/Mai 1972/73 bei den deutschen Werken aufgrund höherer Inlands- und Auslandsbestellungen um rund ein Drittel höher als in den entsprechenden Monaten des Vorjahres.

Bei der Beurteilung der Zuwachsraten darf jedoch nicht übersehen werden, daß sich die deutsche Stahlindustrie im Vergleichszeitraum des Vorjahres in der schlechtesten Lage seit Kriegsende befunden hatte. Das rechnerische Plus ist vor dem Hintergrund der damaligen besonders ungünstigen Situation zu betrachten.

Volle Auftragsbücher, ein hohes Lieferniveau und günstigere Produktionskosten infolge besserer Kapazitätsauslastung sind die positiven Kennzeichen der derzeitigen Marktlage. Hierzu zählen auch die im Vergleich zum entsprechenden Vorjahreszeitraum rückläufigen Importe und die gestiegenen Umsätze zu besseren Preisen.

Hinter diesen erfreulichen Aspekten stehen jedoch weiterhin die nicht gelösten Probleme, mit denen die deutsche Stahlindustrie fertig werden muß. Es sind dies

- die währungs-, energie- und steuerpolitischen Wettbewerbsnachteile,
- der durch das zunehmende Tempo der Preissteigerungen fortschreitende Substanzverzehr,
- das noch nicht voll funktionsfähige Weltwährungssystem
- sowie die jüngsten einschneidenden stabilitätspolitischen Maßnahmen der Bundesregierung.

Beschäftigung und Absatz der Thyssen Niederrhein AG wurden in der Berichtszeit ebenfalls durch die eingangs erwähnten positiven Einflüsse geprägt.

Produktionsanlagen voll ausgelastet

Im Werk Oberhausen waren im Berichtszeitraum alle Produktionsanlagen voll ausgelastet. Die zum Teil erheblichen Zuwachsraten beim Vorjahresvergleich sind vor dem absoluten Tiefstand in der vorjährigen Vergleichszeit mit Kurzarbeit und temporärer Stillegung des Hochofenwerkes zu sehen.

Die Lieferungen unserer Walzstahlfertigerzeugnisse entsprachen mengenmäßig in etwa der Produktion. Die Versandzunahmen waren bei allen Schwerpunkterzeugnissen unseres Unternehmens beträchtlich. Hinsichtlich der Zuwachsraten unserer Lieferungen gilt allerdings die gleiche Einschränkung wie bei der Produktion. (Siehe auch die Tabelle rechts!)

Erzeugung des Werkes Oberhausen im Monatsdurchschnitt nach Anlagen in t

	Okt./Mai 1971/72	Okt./Mai p) 1972/73
Hochofenwerk	27 213	57 071
SM-Werk	61 538	73 195
Blockbrammenstraße	43 355	54 910
550er Straße	11 978	15 000
320er Straße	15 401	24 584
Drahtstraße II	29 711	40 611
Quartostraße	23 196	23 797
Warmbandscherenlinie	21 165	25 355
Preßwerk	759	1 139
Plattierwerk	182	366
Zementwerk	21 625	32 625
Steinfabrik in 1000 Stück NF	3 525	3 067
Veränderung gegenüber entsprechendem Vorjahreszeitraum in %		
Hochofenwerk	— 75,5	+ 109,7
SM-Werk	— 29,3	+ 18,9
Blockbrammenstraße	— 39,1	+ 26,7
550er Straße	+ 4,9	+ 25,2
320er Straße	— 20,3	+ 59,6
Drahtstraße II	+ 3,8	+ 36,7
Quartostraße	+ 0,2	+ 2,6
Warmbandscherenlinie	+ 47,2	+ 19,8
Preßwerk	+ 1,2	+ 50,1
Plattierwerk	— 7,6	+ 101,1
Zementwerk	— 7,5	+ 50,9
Steinfabrik in 1000 Stück NF	+ 24,9	— 13,0 a)

p) Mai 1973 vorläufig
a) bedingt durch Reparaturen an den Pressen

Umsatz stieg im Monatsdurchschnitt um 29% gegenüber Vorjahreszeitraum

Der Umsatz der Thyssen Niederrhein AG betrug im Monatsdurchschnitt Oktober/Mai 1972/73 rund 139 Mill. DM. Das sind rund 29% mehr als im entsprechenden Vorjahreszeitraum, während der Versand von Walzstahlfertigerzeugnissen im gleichen Zeitraum um rund 27% zunahm. Die Erlösverbesserungen im In- und Ausland wirken sich also erst mit einer größeren zeitlichen Verzögerung aus.

Die günstige Mengen- und Erlösentwicklung führte auch zu einer Besserung der Ertragssituation.

Zur derzeitigen Beschäftigungslage ist folgendes zu bemerken:

- Das SM-Stahlwerk arbeitet kontinuierlich dreischichtig.
- Die gleiche Betriebsweise gilt im Oberhausener Walzwerk für die Warmbandscherenlinie (mit 17,5 Schichten je Woche) sowie für die 320er Feineisen- und die Drahtstraße II (beide mit 15 Schichten je Woche + 3 Zusatzschichten/Monat).
- Zweischichtig werden die Blockbrammenstraße (kontinuierlich), die 550er und die Quartostraße mit je 12 Schichten/Woche gefahren.

Zur Belegschaft des Werkes Oberhausen zählten am 30. 9. 1972 8965 Mitarbeiter, davon 6689 Arbeiter und 2276 Angestellte. Im Zeitraum Oktober 1972 bis Mai 1973 standen den insgesamt 954 Zugängen 767 Abgänge gegenüber, so daß sich zum 31. 5. 1973 ein Belegschaftsstand von 9152 ergab, davon 6941 Arbeiter und 2211 Angestellte.

Die Zahl der ausländischen Arbeiter erhöhte sich von 633 (30. 9. 1972) auf 894 (31. 5. 1973); das sind 12,9% der Arbeiterbelegschaft.

Lieferungen der Thyssen Niederrhein AG einschl. Edelstahl im Monatsdurchschnitt in t

	Okt./Mai 1971/72	Okt./Mai p) 1972/73
Walzstahlfertigerzeugnisse	158 313	200 377
(darin: W. Oberhausen)	(102 495)	(128 803)
darin:		
Betonstahl	17 790	25 940
(darin: W. Oberhausen)	(10 307)	(15 476)
Walzdraht	80 958	104 172
(darin: W. Oberhausen)	(33 706)	(46 610)
Grobblech	34 179	34 269
Preßwerkserzeugnisse	744	1 163
Veränderung in % gegenüber der entsprechenden Vorjahreszeit		
Walzstahlfertigerzeugnisse	— 1,9	+ 26,6
(darin: W. Oberhausen)	(— 1,9)	(+ 25,7)
darin:		
Betonstahl	— 3,3	+ 45,8
(darin: W. Oberhausen)	(— 19 7)	(+ 50,2)
Walzdraht	— 2,0	+ 28,7
(darin: W. Oberhausen)	(+ 1,0)	(+ 38,3)
Grobblech	+ 1,0	+ 0.3
Preßwerkserzeugnisse	+ 2,3	+ 56,3

p) Mai 1973 vorläufig

Unfallquote leicht und Krankenstand stark gestiegen

Im Monatsdurchschnitt Oktober 1972 bis Mai 1973 ereigneten sich 57,9 (Vorjahr 55,4) meldepflichtige Unfälle. Das sind 6,4 (Vorjahr 6,0) Unfälle auf 1000 Beschäftigte. Die Durchschnittsquote der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft beträgt 10,7 (Vorjahr 10,2).

Der durchschnittliche Krankenstand einschließlich Heilverfahren (bezogen auf die Mitglieder der Betriebskrankenkasse) betrug 9.04% gegenüber dem Vergleichszeitraum des Vorjahres mit 6,83%.

In der Berichtszeit wurde von den internen und externen Aus- und Fortbildungslehrgängen reger Gebrauch gemacht. Der Einsatz audiovisueller Lernsysteme wurde erweitert.

Beim Betrieblichen Vorschlagswesen gingen im Berichtszeitraum 215 Verbesserungsvorschläge ein. In der gleichen Zeit wurden 170 Vorschläge abschließend bearbeitet. Es ergab sich eine Prämiensumme von 29185,— DM und eine Höchstprämie von 4725,— DM.

Zum 1. 1. 1973 sind neue Lohn- und Gehaltstarifverträge in Kraft getreten. Danach wurden die Stundenlöhne linear um 46 Pfennig, die Tarifgehälter um 8,5% und die Vergütung für Auszubildende (ab 1. 12. 1972) um 30 DM erhöht.

Übergangszahlungen in vier Raten

Der Manteltarifvertrag für die Stahlindustrie NRW wurde zum 30. 6. 1973 gekündigt. Eine neue Regelung stahltypischer Zuschläge ist mit Wirkung zum 1. 1. 1974 in Kraft zu setzen. Für die Zeit nach Auslaufen des Manteltarifvertrages bis zum 31. 12. 1973 erhalten Arbeitnehmer, die unter die Manteltarifverträge fallen, pauschalierte Übergangszahlungen nach folgender Maßgabe:

Arbeiter und Angestellte
4 x 70,— DM = 280,— DM

Auszubildende
4 x 20,— DM = 80,— DM

zahlbar für Arbeiter mit der Abrechnung für Juni, Juli, August und September, und für Angestellte und Auszubildende mit der Abrechnung für Juli, August, September und Oktober 1973.

Dank und Anerkennung für bewiesenen Leistungswillen

In der Berichtszeit wurden hohe Anforderungen an alle Mitarbeiter gestellt. Für die erfolgreiche Arbeit, die ohne die bewährte, verständnisvolle Zusammenarbeit auf allen Ebenen nicht möglich gewesen wäre, spricht der Vorstand allen Mitarbeitern seinen Dank und seine Anerkennung aus. Mit dem bewiesenen Leistungswillen und der bewährten Zusammenarbeit wird uns auch die Bewältigung der vor uns liegenden, sicherlich nicht leichten Aufgaben gelingen.

Belegschaftsentwicklung vom 30. 9. 72 bis 31. 5. 73

Werk Oberhausen	Arbeiter	Gesamt	Angestellte
Stand 30. 9. 1972	6 689	2 276	8 965
Zugänge Okt./Mai 1972/73	825	129	954
Abgänge Okt./Mai 1972/73	573	194	767
Stand 31. 5. 1973	6 941	2 211	9 152

ohne Praktikanten und Werkstudenten, Dauerkranke, langfristig Beurlaubte, Angehörige der Bundeswehr; einschließlich der Auszubildenden

thyssenkrupp Corporate Archives

Fragen und Probleme unter dem Aspekt guter Konjunkturlage

Im Mittelpunkt der Betriebsversammlung am 17. Juni standen die Berichte von Betriebsratsvorsitzendem Herbert Mösle und von Personaldirektor Dr. Heese, der zum letzten Mal in einer Oberhausener Betriebsversammlung zur Belegschaft sprach. Wie wir an anderer Stelle dieser Ausgabe berichten, verläßt Dr. Heese die Thyssen Niederrhein AG und geht als Arbeitsdirektor zur Rheinstahl Hüttenwerke AG, Henrichshütte Hattingen. Sein Nachfolger, Direktor Wilfried Geißler, nahm die Gelegenheit der Betriebsversammlung wahr, um sich der Oberhausener Belegschaft vorzustellen.

Betriebsratsvorsitzender Mösle dankte eingangs seiner Ausführungen der Belegschaft für die hohe Beteiligung bei den Vertrauensleutewahlen, bei denen 350 Vertrauensleute für die Arbeiterbelegschaft und 72 für die Angestelltenbelegschaft gewählt wurden. Die Jugendlichen des Werkes sind durch 28 Vertrauensleute vertreten. Erfreulich — so Herbert Mösle — sei die hohe Zahl der Kandidaten, die sich zur Verfügung gestellt hätten. Den Gewählten gelte sein Glückwunsch, den unterlegenen Kandidaten aber sein Dank für ihr Engagement. Er hoffe, daß die bisherige gute Zusammenarbeit sich fortsetze. An die Belegschaft richtete er die Bitte, die Vertrauensleute bei ihrer nicht immer leichten Arbeit zu unterstützen. Von den Organen des Unternehmens aber erwarte er weiterhin eine gute Zusammenarbeit mit den Vertrauensleuten, damit die Probleme, die anständen, gelöst würden.

Betriebsratsvorsitzender Mösle zur gegenwärtigen Produktionslage

Nachdem der Betriebsratsvorsitzende kurz auf eine neue Informationsmöglichkeit ausländischer Mitarbeiter durch den Betriebsrat und auf personelle Veränderungen innerhalb der Belegschaftsvertretung und der Verwaltung hingewiesen hatte, nahm er zu der guten konjunkturellen Entwicklung Stellung, die sich auch im Werk Oberhausen durch Auslastung aller Werksanlagen und durch Verfahren von Überstunden bemerkbar mache. Durch die gegenwärtige Produktionslage sei die Belegschaft sehr stark beansprucht und teilweise sogar überansprucht. Ausfälle durch Krankheit belasteten die verbleibende Mannschaft. Deshalb fordere der Betriebsrat eine Erhöhung des Zuschlags für Kranke und Urlauber von 15 auf 18 bis 20 Prozent, eine Forderung, deren Erfüllbarkeit weitgehend von der Situation am Arbeitsmarkt abhängig ist, über die im Personalbereicht der Verwaltung Aufschluß gegeben wurde.

Zur Zusammenarbeit Thyssen — Rheinstahl wies Mösle auf die gemischten Kommissionen hin, die für alle Produktionsbereiche gebildet worden seien und deren erste Arbeitsergebnisse im August vorliegen sollten.

Der Betriebsratsvorsitzende schloß seine Rede mit dem dringenden Appel zur Stabilisierung des Werkes Oberhausen. Dafür seien größere Investitionen notwendig. Oberhausen biete sich für diese Investitionen aus folgenden Gründen gerade an:

- Freiflächen im Werk sind für die Errichtung von Werksanlagen reichlich vorhanden.
- Ein wohngebietsfreier Gürtel um das Werk Oberhausen kommt dem Umweltschutzverlangen entgegen.
- Arbeitsmäßig ist Oberhausen in der Lage, den Anforderungen gerecht zu werden.
- Die betrieblichen Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen bieten die Gewähr, und das ist schon vielfach bewiesen worden, Arbeitskräfte auszubilden und zu qualifizieren, damit sie den betrieblichen Anforderungen entsprechen.

Diese vier Punkte, so schloß Herbert Mösle seine Rede, sprechen für Oberhausen. Der Vorstand könne davon ausgehen, daß er bei allen Aktivitäten, die er für die Stabilisierung und den Bestand des Werkes Oberhausen entwickele, der Unterstützung der Belegschaft und des Betriebsrates gewiß sein könne.

Aus den Berichten der Kommissionen

Vor der Rede des Betriebsratsvorsitzenden hatten die Sprecher der einzelnen Kommissionen aus ihren Sachgebieten berichtet. Die Versammlung erfuhr von Betriebsratsmitglied K.-H. Meier, der die Berichte der Wohnungs-, der Sicherheits- und der Sozialkommission erstattete, daß die Zahl der Wohnungssuchenden, die auf eine Werkswohnung reflektierten, immer größer werde und inzwischen auf 1 058 gestiegen sei. In dieser Zahl — und das muß zur Erklärung gesagt werden — sind viele Belegschaftsmitglieder, die zur Zeit in einer Werkswohnung wohnen, die ihnen aber zu klein ist und die deshalb mit dem Wunsch nach einer größeren Wohnung als Wohnungssuchende auftreten. Weiter beschäftigte sich K.-H Meier mit den neuesten Unfallziffern des Werkes Oberhausen, die wir bereits im Bericht des Vorstandes zur Lage des Werkes Oberhausen auf den vorigen Seiten dieser Ausgabe veröffentlicht haben. Das gleiche gilt auch für die Zahlen der Personalentwicklung und die vom Anstieg der ausländischen Mitarbeiter, über die Arthur Kleffken als Berichterstatter der Personalkommission referierte.

Der Sprecher der Lohn- und Gehaltskommission des Betriebsrates, Dieter Wieshoff, wies auf die Vereinbarung der Tarifvertragsparteien vom 24. Mai hin, nach der eine pauschalierte Übergangszahlung von viermal DM 70,— an Arbeiter und Angestellte und von viermal DM 20,— an Auszubildende geleistet wird. Der Betriebsrat hat nach dem Bericht von Dieter Wieshoff seine Zustimmung gegeben, die Jahresabschlußvergütung vom Kalenderjahr auf das Geschäftsjahr umzustellen. Die Auszahlung solle auf Vorschlag des Betriebsrates dann bereits im Oktober erfolgen.

Produktionszahlen aus April und Mai

Der Leiter der techn. Betriebswirtschaft, Dr.-Ing. Terlaak, gab einen Überblick über die Produktionsentwicklung in den letzten zwei Monaten. Da in dem Bericht zur Lage des Werkes Oberhausen u. a. auch dieser Zeitraum behandelt wird, können wir unsere Berichterstattung auf wenige Punkte beschränken. Nach diesem Bericht zeigte der Hochofen A im April und Mai einen guten Ofengang mit einer Erzeugung von 80 000 t bzw. 85 000 t Roheisen. Die gesamte Thyssen-Gruppe erreichte im April eine Roheisenerzeugung von 950 000 t, während im Mai die Millionengrenze überschritten werden konnte. Der neue Hochofen in Schwelgern erblies im Mai bereits 240 000 t Roheisen. An Rohstahl wurden in Oberhausen im Durchschnitt der Monate April und Mai 90 000 moto erschmolzen, in der Thyssen-Gruppe insgesamt 1 130 000 t im April und 1 200 000 t im Mai. Die Produktion der Blockstraße und der nachgeschalteten Brammenzurichtung war der Eigenproduktion an Rohstahl entsprechend höher als in den Vormonaten. Die Auslieferung an einsatzfertigen Vorbrammen betrug in beiden Monaten etwa 66 000 moto. Die Profilwalzwerke erzeugten im Berichtszeitraum monatsdurchschnittlich 81 000 moto. Die Produktion im Blechwalzwerk, und zwar der Quarto-Straße und der Warmbandscherenlinie, entsprach mit rund 50 000 moto der Planung. Abschließend machte Dr. Terlaak mit den Planzahlen des kommenden Monats bekannt, die konjunkturentsprechend sind.

Unternehmen für deutsche Arbeitnehmer attraktiver machen

Personaldirektor Dr. Heese, der, wie wir eingangs schon erwähnten, sozusagen mit dem Personalbericht seine Abschiedsrede auf dieser Betriebsversammlung hielt, nahm u. a. Stellung zu den Schwierigkeiten, die für die deutsche Belegschaft mit dem hohen Einsatz von ausländischen Mitarbeitern verbunden ist. Die Politik des Unternehmens dürfe nicht dahin gehen, den Arbeitskräftebedarf, weil es von der Beschaffung her am bequemsten sei, nur mit Ausländern zu decken. Das Bemühen des Unternehmens gehe vielmehr dahin, alles zu tun, um es für deutsche Arbeitnehmer attraktiver zu machen. Wenn diesem Bemühen auch die Struktur eines Teiles der Arbeitsplätze im Werk entgegenständen, so sei man doch in Gemeinschaft mit dem Betriebsrat dabei, Arbeitserleichterungen zu schaffen. So bemühe sich der im Werk Oberhausen gegründete Arbeitskreis Ergonomie, dem Mitarbeiter des Arbeitsdirektors und des technischen Bereiches sowie Mitglieder des Betriebsrates angehören, die Arbeitsplätze zu humanisieren, insbesondere Lärm, Hitze und Staub zu vermindern. Teilweise ließen sich durchgreifende Verbesserungen nur über die Neueinrichtungen von Anlagen erreichen.

Gleichzeitig aber müsse auch die Zahl der Mehrarbeitsstunden überprüft und auf ein vertretbares Maß beschränkt werden.

Es müsse im Interesse aller liegen, die Zahl der Mehrarbeitsstunden zu reduzieren.

Bei der Behandlung von Fragen der Erwachsenenbildung machte Dr. Heese auf eine im Werk Oberhausen zum ersten Mal durchgeführte Bildungsmaßnahme aufmerksam, und zwar auf das Seminar für Mitarbeiter der Produktionsbetriebe, bei dem die Themen, über die gesprochen werden sollte, durch die Teilnehmer selbst erarbeitet wurden. Zielsetzung dieses Seminars sei es gewesen, Produktionsarbeiter, die bisher noch keine Bildungsveranstaltung besucht hätten, erstmals an dem Bildungsprogramm teilnehmen zu lassen. Sie sollten befähigt werden, über ihre Arbeitssituation nachzudenken und daraus Schlußfolgerungen für ihre berufliche und gesellschaftliche Stellung zu ziehen. Besonders sollte aber ihr soziales Engagement geweckt werden. Dabei sei man von der konkreten Arbeits- und Bildungssituation der Zielgruppe ausgegangen. Das Seminar sei mit Referenten des Sozialamtes der evangelischen Kirche und der Heimvolkshochschule Falkenstein durchgeführt worden.

Wir werden uns sehr eingehend mit diesem Seminar in einer der nächsten Ausgaben unserer Werkzeitschrift befassen, nachdem eine eingehende Auswertung vorliegt.

Die Entwicklung des Krankenstandes in den Monaten März, April und Mai war wenig erfreulich, wie aus dem Bericht Dr. Heeses über die Betriebskrankenkasse hervorging. Der Krankenstand lag im März mit 8,99 Prozent und im April mit 9,19 Prozent über dem des Hüttenwesens. Im Mai sank er auf 8,36 Prozent. Dagegen hat die günstige Entwicklung des Kassenstandes weiter angehalten. Die Rechnungsergebnisse des Jahres 1972 verzeichnen eine Mehreinnahme von rund 2,5 Mill. DM. Damit sei die Betriebskrankenkasse nicht allein aus den roten Zahlen gekommen, sondern es sei auch möglich gewesen, wieder ein Vermögen von rund 1,1 Mill. DM zum Jahresabschluß auszuweisen. Dieses Vermögen sei inzwischen auf 1,68 Mill. DM angestiegen.

An die Berichte von Betriebsrat und Verwaltung schloß sich eine Diskussion an, in der auf Fragen der Konjunktur- und Erlösentwicklung und des zukünftigen Verhältnisses zu Rheinstahl Vorstandsvorsitzender Dr. Kürten und auf Fragen nach Belegschaftseinrichtungen Arbeitsdirektor Kübel Antwort gaben.

Erzeugungsmengen bei Rohstahl, Roheisen und Walzstahl wesentlich erhöht

In den ersten fünf Monaten des Jahres 1973 sind gegenüber der vergleichbaren Vorjahreszeit mit 20,13 Mill. t rund 17,2 Prozent mehr Rohstahl in der Bundesrepublik erschmolzen worden. Auch lag im Monat Mai gegenüber dem Vormonat die Rohstahlproduktion um 8,2 Prozent höher. Wie das Statistische Bundesamt, Außenstelle Düsseldorf, mitteilte, standen im Mai jedoch 28 Produktionstage gegenüber nur 26,5 Produktionstage im April zur Verfügung. Die produktionstägliche Leistung erreichte den vorläufigen Angaben zufolge 150 000 t und lag damit auf dem Märzniveau, in dem eine produktionstägliche Höchsterzeugung ausgewiesen wurde.

Auch die Produktion von Walzstahlfertigerzeugnissen hat sich in der Bundesrepublik im Monat Mai nach Angaben des Stastistischen Bundesamtes, Außenstelle Düsseldorf, gegenüber dem Vormonat auf 3,181 (2,770) Mill. t erhöht. Zum Teil ist diese Steigerung darauf zurückzuführen, daß mit 24.6 (22,6) mehr Produktionstage zur Verfügung standen als im Monat zuvor. Dennoch erhöhte sich auch die produktionstägliche Leistung kräftig auf 129 300 t gegenüber 122 600 t im Vormonat. Bis auf Warmbreitband konnten sämtliche Erzeugnisbereiche im Mai Produktionssteigerungen verzeichnen.

Die Roheisenerzeugung stieg im Monat Mai gegenüber dem Vormonat, nämlich um 7,2 Prozent auf 3,15 Mill. t. Hier lag die Steigerung für die ersten fünf Monate des Jahres 1973 sogar bei 17,8 Prozent gegenüber der gleichen Zeit des Vorjahres.

thyssen krupp Corporate Archives

Arbeitsdirektor Kübel stellte neues Wohnheim für ausländische Mitarbeiter vor

Am 18. Juni wurde das Wohnheim an der Waghalsstraße, das die Thyssen Niederrhein AG ihren ausländischen Mitarbeitern baute, der Öffentlichkeit vorgestellt. Arbeitsdirektor Friedrich Kübel sagte den Vertretern von Presse, Rundfunk und Fernsehen, daß das Ziel sei, die ausländischen Mitarbeiter, die heute mehr als 12 Prozent der Arbeiterbelegschaft des Werkes Oberhausen ausmachen, voll zu integrieren. Hier wolle man es nicht beim Wort belassen, sondern sich echt darum bemühen. Man werde in den nächsten fünf bis zehn Jahren den Arbeitskräftebedarf mit deutschen Arbeitskräften nicht decken können, das sei das Ergebnis einer Arbeitsmarktanalyse, die dem Entschluß zum Bau dieses Wohnheimes für ausländische Mitarbeiter vorausgegangen sei. Diese Analyse sei zwar in der Phase der Rezession 1969/70 angestellt worden, aber ihr Ergebnis habe sich als richtig erwiesen.

Weiter ging Arbeitsdirektor Kübel auf die vielen Probleme ein, vor die ein Unternehmen mit einem großen Ausländeranteil in der Belegschaft stehe, wie z. B. das der Fluktuation, die bei ausländischen Mitarbeitern viermal so groß sei wie bei deutschen Belegschaftsmitgliedern. Mehr als die Hälfte der Fluktuation unter Ausländern entfalle auf die ersten sechs Monate der Beschäftigung. Man müsse aber auch in Betracht ziehen, daß viele Ausländer ihren Aufenthalt in Deutschland von vornherein befristet hätten. Im Gegensatz zur Fluktuation wichen Krankenstand und auch die Unfallhäufigkeit der ausländischen Mitarbeiter nicht wesentlich von dem bzw. der der deutschen Belegschaft ab.

Ein wichtiges Mittel der Integration sah Arbeitsdirektor Kübel in der Familienzusammenführung, die man bei Thyssen Niederrhein in Oberhausen in Zukunft verstärkt betreiben wolle. Schon heute seien 250 ausländische Familien – bei etwa 900 ausländischen Belegschaftsmitgliedern – in werkseigenen Wohnungen untergebracht. Vermieden werden müsse aber jede Gettobildung. Eine vernünftige Mischung zwischen deutschen und ausländischen Mietern sei eine anzustrebende Lösung.

Zum Schluß dankte Arbeitsdirektor Kübel dem Vorstand für den Beschluß, das Wohnheim zu bauen, der während der Rezessionszeit eine mutige und weitsichtige Entscheidung gewesen sei. Auch sprach er seinen Dank der Arbeitsverwaltung der Stadt Oberhausen, der IG-Metall und dem Betriebsrat für ihre Unter-



Bei der Vorstellung des Wohnheimes für ausländische Mitarbeiter waren neben der Presse auch der Rundfunk und das Westdeutsche Fernsehen vertreten. Auf unserem Bild links macht ein Rundfunkjournalist ein Interview mit einem Bewohner des Hauses in der Waghalsstraße, assistiert von unserem werkseigenen jugoslawischen Dolmetscher. – Über die Bemühungen des Werkes Oberhausen der TN, ausländische Mitarbeiter zu integrieren, sprach Arbeitsdirektor Kübel bei der Vorstellung des Hauses an der Waghalsstraße. Unser Bild oben rechts.

thyssenkrupp Corporate Archives



stützungen beim Zustandekommen dieses Baues aus.

Anschließend wurde das Wohnheim besichtigt, wobei die Kameraverschlüsse klickten und die Filmkameras surrten. Und am Abend konnte man im Westdeutschen Fernsehen eine Reportage über das neue Oberhausener Wohnheim sehen, konnte eine solche im Rundfunk hören und am nächsten Tag in den Tageszeitungen ausführlich über das Haus und seine Funktionen lesen.

Wir werden unseren Lesern in der nächsten Ausgabe eingehend mit vielen Farb- und Schwarzweißfotos vom Haus an der Waghalsstraße und vom Leben in diesem Haus berichten.

In der Jugendbetriebsversammlung diskutierte man über Stufenausbildung

Die Jugendbetriebsversammlung, die am 8. Juni im Werksgasthaus stattfand, befaßte sich im wesentlichen mit Fragen der Stufenausbildung, über die eingangs der Jugendvertreter Benno Neumann referierte. Er bemängelte vor allem, daß nach Abschluß der ersten Stufe, bei dem man z. B. den Facharbeiterbrief als Elektroanlageninstallateur erhält, nur dann bei Thyssen Niederrhein die Ausbildung in der zweiten Stufe möglich ist, wenn man die Abschlußprüfung mit der Note „eins", „zwei" oder „drei" bestanden hat, daß also alle die von einer Weiterbildung ausgeschlossen sind, die die Note „ausreichend" erzielen konnten. Als weiteren Mangel stellte er fest, daß es für den Betrieb keine Verpflichtung für Weiterausbildung gebe. Bei einer geringeren Nachfrage der Betriebe würden nur die angenommen, die besonders gute Noten erzielt hätten und auch durch ihr Verhalten hier die Voraussetzungen mitbrächten.

In der Aussprache stellte der Leiter der technischen Ausbildung die Vorteile der Stufenausbildung heraus, für deren Einführung die IG-Metall bereits seit 1965 kämpfe. Jeder habe Anspruch — so Pagel —, mit entsprechenden Leistungen die Stufenausbildung zu durchlaufen. Gerade wie man die Stufenausbildung geplant habe und jetzt durchführe, müsse man als sozial ansehen. Sei es doch für jeden Auszubildenden eine Beruhigung und Art Rückversicherung, daß er in jedem Fall nach zwei Jahren die Facharbeiterprüfung mache. Der erste Schritt der Ausbildung sei so gesichert. In der zweiten Stufe der Ausbildung müsse ein sehr großes Maß an theoretischem Wissen erworben werden, wozu bestimmte Voraussetzungen in der ersten Stufe geschaffen werden müßten.

Der Sprecher der Jugendkommission des Betriebsrates, Felgenträger, meinte, jeder Jugendliche müsse die Berechtigung erhalten, nach Bestehen der Zwischenprüfung in die zweite Stufe der Ausbildung einzutreten. Man solle aber doch zunächst einmal die beiden Ausbildungsjahre, die ja erstmalig vor uns lägen, genau beobachten und dann die Erfahrungen bewerten.

Der neue Personaldirektor Geißler nahm Gelegenheit, sich auf dieser Betriebsjugendversammlung den jugendlichen Mitarbeitern des Werkes Oberhausen vorzustellen, und nahm zum Diskussionsthema Stellung. Wer befriedigende und bessere Leistungen zeige, habe einen Rechtsanspruch auf eine Weiterführung der Stufenausbildung. (Damit wurde ein Teil der Bedenken des Vorsitzenden der Jugendvertretung aus dem Weg geräumt.) Man solle bei der Leistungsforderung bedenken, daß nur ein voll qualifizierter Facharbeiter in der Lage sei, sich so teuer wie möglich zu verkaufen. Eines regele die Stufenausbildung in jedem Fall besser als die bisherige Ausbildung, meinte Direktor Geißler, daß nämlich alle, die nach zwei Jahren als Facharbeiter abschließen und dann die Ausbildung nicht fortsetzen wollten, keine abgebrochene Ausbildung wie bisher hinter sich hätten, sondern Facharbeiter seien. Über Erfahrungen in der Stufenausbildung könne man seines Erachtens sicher erst nach sechs Jahren diskutieren.

Im weiteren Verlauf der Jugendbetriebsversammlung wurde u. a. auch zu den Planungen für die diesjährige Übergangsschulung Stellung genommen.

Ausbildungsabschlußfahrt mit vielen Informationen

Über die Abschlußfahrt der ausgelernten Bürogehilfinnen berichtete uns Hildegard Wüllbeck folgendes:

Am 24. Mai besuchten die Bürogehilfinnen des 2. Ausbildungsjahres als Abschluß ihrer Ausbildung das Wirtschaftsmuseum und besichtigten am Nachmittag die Henkel-Werke in Düsseldorf.

Das Wirtschaftsmuseum ist als Gegenstück zum Deutschen Museum in München gedacht, dessen Aufgabe es ist, die Entwicklung der Technik darzustellen. Es unterscheidet sich von den meisten anderen Museen dadurch, daß es nicht einfach Gegenstände ausstellt, sondern wirtschaftliche Entwicklungen und Zusammenhänge anhand von Übersichten, Tabellen, Modellen und Filmen den Besuchern — besonders auch den jugendlichen — verständlich zu machen versucht. Das Wirtschaftsmuseum wird von vielen Schulklassen besucht; es dient als Erweiterung des Betriebswirtschafts- und Sozialunterrichtes. Auch unserer Gruppe wurden verschiedene Probleme in den Vorträgen und durch die Filme nahegebracht. Besonderes Gewicht wurde dabei auf die wirtschaftlichen Grundfragen (Wirtschaftlichkeitsprinzip), auf die Bevölkerungsentwicklung und die Forschung auf diesem Gebiet

(Wird auf Seite 13 fortgesetzt)

thyssenkrupp Corporate Archives

Erste sowjetisch-bundesdeutsche Freundschaftsschmelze



Zu einem Symbol des Verständigungswillens auch auf der Ebene der menschlichen Beziehungen wurde jene Freundschaftsschmelze, die im Siemens-Martin-Werk II der Thyssen Niederrhein AG in Oberhausen am 5. Juni 1973 von dem Schmelzer des Hüttenwerkes Dneprospetstal Saporozi Galuska und dem deutschen Oberschmelzer Pierot gegossen wurde. Zehn kleine Stahlblöcke mit der auf dieser Seite wiedergegebenen Inschrift wurden den Mitgliedern der Gewerkschaftsdelegation aus der UdSSR, anläßlich deren Besuch diese Freundschaftsschmelze zum ersten Mal in der Bundesrepublik gegossen wurde, zur Erinnerung mit auf den Weg in ihre Heimat gegeben. Neben den Sowjetrussen – dem Vorsitzenden der ZK Gewerkschaft Hüttenarbeiter, Kostjukow, dem Vorsitzenden des Gebietskomitees Gewerkschaft Maschinenbauarbeiter Kiew, Washnitzky, dem eben erwähnten Schmelzer und Mitglied des Obersten Sowjets der UdSSR, Galuska, dem Vorsitzenden der Betriebsgewerkschaftsleitung Hüttenwerk Hammer und Sichel, Djushew und dem Abteilungsleiter der Internationalen Beziehungen ZK, Kleeberg – waren Vorstand, Oberhausener Betriebsrat und Mitarbeiter des SM-Werkes bei diesem Symbolakt, von dem eine Wirkung ausging, die alle Anwesenden erfaßte. Man wurde sich der Einmaligkeit eines Vorganges bewußt, den man vor noch gar nicht allzu langer Zeit für unmöglich gehalten hätte, und spürte unwillkürlich, mit welcher Selbstverständlichkeit hier dem Willen nach guten Der sowjetische Schmelzer Galuska im gleichen Arbeits- menschlichen Beziehungen Ausdruck verliehen wurde. anzug wie sein deutscher Kollege Pierot, in der gleichen Schutzkleidung, mit der gleichen Kelle, die gleiche Arbeit mit ihm gemeinsam verrichtend, machte all' denen, die mit dem Begriff Freundschaftsschmelze nichts anzufangen wußten, klar, was darunter zu verstehen ist. Die Gesten waren deutlicher als es Worte über diesen in der Bundesrepublik bisher einmaligen Vorgang sein konnten.

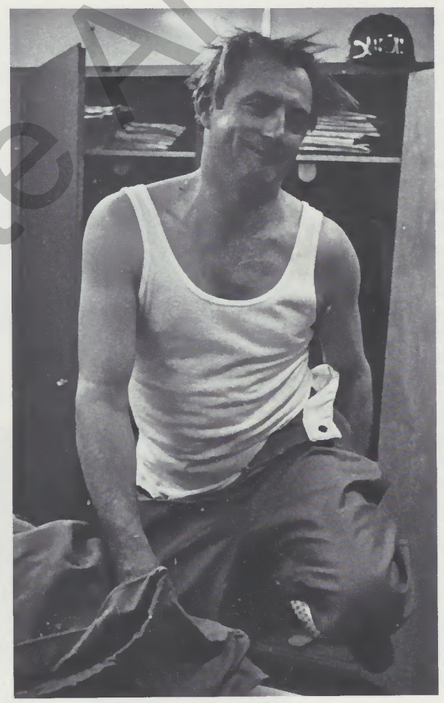
Die Gruppe von fünf Spitzenfunktionären der sowjetischen Gewerkschaften erwiderte den Besuch einer deutschen Gewerkschaftsdelegation vom November 1972 unter der Führung des Vorsitzenden der IG-Metall, Eugen Loderer. Auf dem Besuchsprogramm standen an Werken der Stahlindustrie die August Thyssen-Hütte und die Thyssen Niederrhein AG in Oberhausen. Begleitet wurden die Sowjetrussen von einer Gruppe von IG-Metall-Funktionären unter Führung des geschäftsführenden Vorstandsmitgliedes, Judith, des ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden der ATH.

Wenn auch die Freundschaftsschmelze in Oberhausen Höhepunkt des Besuches war, so waren doch die Besichtigung verschiedener Werksanlagen und der Gedankenaustausch ein bedeutungsvolles Rahmenprogramm.

Schon in der Begrüßung stellte der neue Personaldirektor im Werk Oberhausen, Geißler, die große Bedeutung menschlicher Kontakte für die Verständigung zwischen zwei Völkern heraus, die über eine so lange Wegstrecke keine Möglichkeit des sich Näherkommens gefunden hätten. Betriebsratsvorsitzender Mösle und der Leiter der sowjetischen Delegation Kostjukow vertieften noch den Gedanken des Verständigungswillens, zu dem von den Politikern beider Völker die Fundamente jetzt gelegt worden seien. Einen Überblick über die









Der Schmelzer des Hüttenwerkes Dneprospetstal Saporozi Galuska, der auch Mtglied des Obersten Sowjets ist, zog sich auf unserem Bild oben rechts für die erste Freundschaftsschmelze in der Bundesrepublik im Siemens-Martin-Werk um. Daneben die letzte Prüfung der Arbeitsschutzmittel.

Auf der Mitte dieser Seite sehen wir oben, wie der Sowjetrusse Galuska eine Probe nimmt, und darunter die letzten Vorbereitungen für die Schmelze.

Nachdem die Freundschaftsschmelze so gut gelungen war, hatten der sowjetische Schmelzer und sein deutscher Kollege Pierot schon einen Schluck verdient. (Bild rechts)



thyssenkrupp Corporate Archives

technischen Einrichtungen des Werkes Oberhausen und über seine Produktion gab Werksdirektor Dr. Geipel, der die Gäste auch anschließend zur Besichtigung der Drahtstraße, der Purofer-Anlage und zur Freundschaftsschmelze ins Siemens-Martin-Stahlwerk führte.

Besonderes Interesse erweckten die Einrichtungen des Berufsbildungszentrums und die Maßnahmen, die hier für die Weiter- und Fortbildung der Belegschaftsangehörigen aller Jahrgänge und aller Ebenen durchgeführt werden.

Den Abschluß des Besuches bildete ein Zusammensein mit allen Vorstandsmitgliedern, mit dem Betriebsrat, Vertretern des Vertrauensmännerkörpers, mit einer Abordnung der Jugendvertretung. Der Vorsitzende des Vorstandes, Dr. Kürten, leitete dieses Zusammensein, das auch ein gemeinsames Mittagessen einschloß, mit einer Ansprache ein, in der er zunächst auf die Bedeutung dieser Begegnung zwischen Menschen aus den beiden Ländern hinwies. Die Vertiefung der Verständigung zwischen beiden Völkern, der ein Besuch wie dieser diene, sei die Grundlage für eine gedeihliche Zusammenarbeit auf wirtschaftlichem und kulturellem Gebiet. Dr. Kürten erinnerte daran, daß es Kaufleute, Techniker und Wissenschaftler gewesen seien, die die ersten Fäden zwischen den beiden Völkern gesponnen hätten, ehe die Politiker daran gegangen seien, die mit Hypotheken belastete Vergangenheit zu überwinden und die ersten Schritte zur Aussöhnung zu tun. Die Beziehungen zwischen der UdSSR und der Bundesrepublik – geprägt durch







Die Freundschaftsschmelze wurde in kleine Blöcke gegossen, deren Inschrift wir auf der vorigen Seite zeigten. Auf unserem Bild oben überreicht der Vorsitzende des Betriebsrates Mösle dem sowjetischen Schmelzer und Mitglied des Obersten Sowjets, Galuska, den kleinen Block. Auch Vorstandsvorsitzender Dr. Kürten erhielt auf Anregung des sowjetischen Delegationsleiters den Erinnerungsblock aus der Hand des Betriebsratsvorsitzenden. – Informationsmaterial über das Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG und über die Stadt Oberhausen gab Arbeitsdirektor Kübel zum Schluß den sowjetischen Gästen mit. Auf unserem Bild bei der Verabschiedung des Delegationsleiters und Vorsitzenden der ZK Gewerkschaft Hüttenarbeiter, Kostjukow.

thyssenkrupp Corporate Archives

den Willen zu einer konstruktiven Zusammenarbeit – sollte nicht nur eine Sache der Regierungen sein, sondern auch eine der menschlichen Begegnungen, wie sie der Besuch der Sowjetrussischen Gewerkschaftsdelegation in den Werken der deutschen Industrie ermögliche.

Den Eindruck von der Thyssen Niederrhein AG, den die Gäste bei ihrer Werksbesichtigung gewonnen hatten, vertiefte Dr. Kürten noch durch einen Überblick über die Unternehmensstruktur von TN, der nach der ATH größten Produktionseinheit der Thyssen-Gruppe.

Der Leiter der Sowjetrussischen Gewerkschaftsdelegation, Kostjukow, meinte in seiner Erwiderung, daß dieses Ereignis der ersten Freundschaftsschmelze eines sowjetischen und eines deutschen Stahlarbeiters in die Geschichte der Metallarbeiter der Bundesrepublik und der Sowjetunion eingehen werde. Freundschaft sei das Fundament der gegenseitigen Verständigung, die sich zunächst auf wirtschaftlichem Gebiet auswirken werde. Die Wirtschaft sei aber die Grundlage des gesellschaftlichen Fortschritts und darum habe diese Freundschaftsschmelze auch eine politische Bedeutung.

Die Produkte der Freundschaftsschmelze, jene kleinen Stahlblöcke, überreichte der technische Vorstand, Dr. Nürnberg, mit humorvollen Worten sowjetischen und deutschen Teilnehmern dieser Besuchsveranstaltung, assistiert vom Betriebsratsvorsitzenden Mösle.

Mit einem Dank für den Besuch und einer Würdigung dieses Ereignisses verabschiedete Arbeitsdirektor Kübel die Gäste, denen er noch Informationsmaterial über das Werk und die Stadt Oberhausen überreichte.

Der Stand der Konstituierung des Betriebsrates nach dem Ausscheiden zweier Mitglieder

An die Stelle des aus dem Betriebsrat ausgeschiedenen Helmut Stumpe, der als Sacharbeiter in den Bereich Arbeitssicherheit eingetreten ist, rückte das Belegschaftsmitglied Wilhelm Krüger, Blechwalzwerk Bereich Warmbandscherenlinie, in den Betriebsrat nach.

Das Ausscheiden von Bernhard Böhmer – wir berichteten darüber – und von Helmut Stumpe machte Veränderungen in den Ausschüssen und Kommissionen notwendig. Darum veröffentlichen wir nachstehend den neuen Stand der Konstituierung des Betriebsrates.

Vorsitzender: Herbert Mösle,
1. Stellvertreter: Willi Victor,
2. Stellvertreter: Hans Meier,
Geschäftsführer: Helmut Riedel,
1. Stellvertreter: Anneliese Dether,
2. Stellvertreter: Karl Rik.

Betriebsausschuß:
Mösle, Meier H., Riedel, Hahn, Klefken, Jajor, Schmithüsen, Robben, Victor

Erweiterter Betriebsausschuß:
Mösle, Meier H., Riedel, Hahn, Wieshoff, Steck, Meier K.-H., Felgenträger, Klefken, Rik, Jajor, Schmithüsen, König, Robben, Victor

Lohn- und Gehaltskommission:
Wieshoff, Hofacker, Hahn, Steck, Nangast, Jajor, Klefken, Augenstein, Schmithüsen, Traeder, Victor, Haas

Personalkommission:
Meier H., Klefken, Schmithüsen, Oynhausen, Hahn, Nangast, Jajor, Hofacker, Augenstein, Traeder, Dether, Hengst

Sozialkommission:
Steck, Traeder, Stall, Meier K.-H., Krüger, Jajor, von Mach, Söntges, Schmithüsen, Stephan, Hengst

Sicherheitskommission:
König, von Mach, Oynhausen, Stall, Dylewski, Matthäus, Emmerichs, Krüger, Traeder, Stephan, Hengst

Wohnungskommission:
Meier K.-H., Stall, Dylewski, Krüger, Söntges, Emmerichs, Traeder, Blank, Klomberg

Jugendkommission:
Felgenträger, Nangast, Dether, Klomberg

Bildungskommission:
Rik, Felgenträger, Nangast, Traeder, Dether, Blank, Haas

Technischer Fortschritt:
Felgenträger, Oynhausen, Rik, von Mach, König, Stephan, Robben, Blank.

Bei den Ausschüssen und Kommissionen ist der Erstgenannte immer der Sprecher der betreffenden Kommission.

74 Auszubildende bestanden Abschlußprüfung

36 technisch und 38 kaufmännisch Auszubildende nahmen mit Erfolg an der Ausbildungsabschlußprüfung vor der Industrie- und Handelskammer teil. Bei den technisch Auszubildenden waren es acht Elektromechaniker, neun Maschinenschlosser, ein Betriebsschlosser, ein Werkstoffprüfer, neun Starkstromelektriker, ein Meß- und Regelmechaniker, sieben Dreher, ein Universalfräser und zwei Chemielaboranten. Die Elektromechaniker, Maschinenschlosser, Starkstromelektriker und die Meß- und Regelmechaniker legten ihre Prüfung bereits vorzeitig nach drei Jahren ab. Sieben der 36 technisch Auszubildenden erzielten ein Gesamtergebnis von „gut und besser", 21 ein solches von „befriedigend und besser" und acht ein Gesamtergebnis „ausreichend und besser".

Bei den kaufmännisch Auszubildenden bestanden 14 Industriekaufleute, davon fünf Damen, und 24 Bürogehilfinnen die Prüfung, und zwar drei Industriekaufleute mit dem Gesamtergebnis „sehr gut", zehn Bürogehilfinnen und fünf Industriekaufleute mit dem Gesamtergebnis „gut" und 14 Bürogehilfinnen und sechs Industriekaufleute mit dem Gesamtergebnis „befriedigend".

Ausbildungsabschlußfahrt

(Fortsetzung von Seite 9)

sowie auf das Thema „Deutschland als Partner des europäischen und des Welthandels" gelegt. Das Wirtschaftsmuseum richtet laufend Sonderausstellungen, zur Zeit „5000 Jahre Fahrzeug und Straße", aus. Es können dabei nicht nur Fahrzeuge und Straßenanlagen aus vergangenen Zeiten besichtigt werden, auch die Zukunft des Straßenverkehrs von noch Wunschträumen bis zu schon begonnenen Projekten wird ausführlich dargestellt. Außerdem ist im historischen Teil des Museums ein Bergwerksstollen nachgebaut worden.

Nach dem Mittagessen in einem Düsseldorfer Restaurant begann die Besichtigung der Henkel-Werke mit der Vorführung von zwei Filmen. Später wurde dann noch ein Film über die Entwicklung des Wäschewaschens in unserem Jahrhundert gezeigt. Die Besichtigung des Werksgeländes erfolgte – seiner Größe wegen – in Werksbussen. Die wichtigsten Anlagen wurden gezeigt und ihre Aufgaben erläutert. Als Anschauungsbeispiel für die Sozialleistungen der Henkel-Werke diente die Fahrt zu zwei Werkssiedlungen in Düsseldorf. Für die von soviel Bildung und Information „Erschöpften" gab es zum Abschluß Kaffee und Kuchen im Verwaltungsgebäude.

thyssenkrupp Corporate Archives

Der Bundespräsident besuchte die ATH

Dr. Heinemanns Interesse galt der betrieblichen Eingliederung von Schwerbeschädigten

Durch die Teilnahme von Bundespräsident Dr. Gustav Heinemann als Gast wuchs die Pressekonferenz der ATH, die sich mit Fragen der betrieblichen Eingliederung von Schwerbeschädigten beschäftigte, über den Rahmen sonst üblicher Pressekonferenzen hinaus. „Als ich hörte, daß die ATH einen blinden Programmierer einstellt, hat's bei mir geklingelt", sagte der Bundespräsident als Begründung für seinen Besuch der Thyssen-Hütte und so galt auch sein besonderes Interesse dem Arbeitsplatz des 22jährigen Wolfgang Westphal, der seit dem 1. März 1973 bei der ATH als Datenverarbeitungskaufmann / Programmierer tätig ist und über dessen beruflichen Werdegang und den eigens für ihn gestalteten Arbeitsplatz wir gesondert auf diesen Seiten in Wort und Bild berichten.

Nach einer kurzen Begrüßungsansprache von Vorstandsmitglied Dr.-Ing. Brandi machte Arbeitsdirektor Doese mit der grundsätzlichen Einstellung in der ATH zur Beschäftigung von Schwerbeschädigten bekannt. Man sei der Auffassung, daß man den Schwerbeschädigten und den ihnen Gleichgestellten die Gelegenheit geben müsse, ihre Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, ihr Wissen, ihr Können und ihre Erfahrung bei sinnvoller Arbeit einzusetzen. Hierbei müsse der Arbeitsplatz ganz gezielt an den Menschen angepaßt werden und nicht umgekehrt. Das könne nicht der Vorstand eines Unternehmens, nicht ein Beauftragter allein erreichen, das gehe nur, wenn alle miteinander innerhalb und außerhalb des Werkes die Lösung suchten, die genau auf den Einzelfall zugeschnitten sei und so lange nicht ruhten, bis ein geeigneter Arbeitsplatz vermittelt oder geschaffen worden sei. Tätigkeit für und mit Schwerbeschädigten sei deshalb keine einfache, routinemäßige Aufgabe. Dazu brauche man Mitarbeiter, die neben dem notwendigen Fachwissen große Verantwortungsbereitschaft, leidenschaftlichen Einsatz und Verständnis und nochmals Verständnis bewiesen.

Über die Beschäftigung von Schwerbeschädigten in den Verwaltungen und Betrieben der ATH berichtete der für diesen Einsatz seit Jahren verantwortliche Personaldirektor Dr. Isselhorst. Zur Zeit beschäftigt die ATH 976 Schwerbeschädigte. Wenn man die 220 Bergmannversorgungsscheininhaber hinzurechnet, beträgt die Gesamtzahl 1196, von denen 111 Schwerbeschädigte mit einer Erwerbsminderung von 80 Prozent sind.

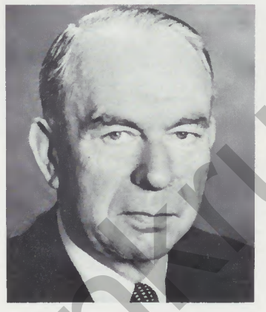
Von diesen 1196 Schwerbeschädigten stehen 287 im Angestelltenverhältnis — also 25 Prozent — und 909 im Lohnverhältnis. Von den Lohnempfängern sind 105 als Facharbeiter, 147 als Produktionsarbeiter, 228 als Spezialarbeiter und 429 als Hilfsarbeiter in den Betrieben tätig. Diese Zahlen zeigten deutlich, daß die Schwerbeschädigten nicht, wie vielleicht vielfach vermutet werde, mit untergeordneten, sondern im Gegenteil überwiegend mit qualifizierten Arbeiten betraut seien.

Zum Schluß wies Dr. Isselhorst auf die schwierige Kleinarbeit in der Betreuung von schwerbeschädigten Mitarbeitern hin, eine Arbeit, die die Schwerbeschädigten-Vertrauensleute täglich zu leisten haben. Für sie gebe es keinen Tag, an dem sie sich nicht mit den persönlichen Belangen ihrer schwerbeschädigten Mitarbeiter befassen müßten.

Dann machte Dr. Isselhorst mit einigen nicht alltäglichen Arbeitsplätzen für Schwerstbeschädigte bekannt, Arbeitsplätze, über die und über deren Inhaber wir an anderer Stelle dieser Seiten berichten.

Bundespräsident Dr. Heinemann stellte zum Schluß dieser Pressekonferenz fest, daß unsere Leistungsgesellschaft daran zu messen sei, wie sie mit den Behinderten umgehe, ob sie ihnen die Möglichkeit gebe, ihre Fähigkeiten voll zu entwickeln, und über die Arbeit der ATH auf diesem Gebiet meinte er, es beeindrucke ihn sehr, was er gesehen und gehört habe.

Dr. mont. Dr.-Ing. E. h. Hermann Th. Brandi †



Am 30. Juni ist das Aufsichtsratsmitglied der Thyssen Niederrhein AG und das langjährige Mitglied des ATH-Vorstandes, Dr. mont. Dr.-Ing. E. h. Hermann Th. Brandi, im 65. Lebensjahr unerwartet auf einer Dienstreise verstorben. Dr. Brandi — am 25. Dezember 1908 in Dortmund geboren — begann am 1. April 1934 als Assistent bei der August Thyssen-Hütte AG seine hüttenmännische Laufbahn. Im Mai 1955 trat er mit der Bildung der Phoenix-Rheinrohr AG in den Vorstand dieser Gesellschaft ein. Im Mai 1965 wurde er in den Vorstand der August Thyssen-Hütte AG berufen, wo er sowohl für die technischen Belange der ATH-Werke als auch für die technische Koordinierung innerhalb der gesamten Thyssen-Gruppe verantwortlich war.

Schon vor der Gründung der Thyssen Niederrhein AG gehörte Dr. Brandi den Aufsichtsräten der Vorgängergesellschaften, der HOAG in Oberhausen und der Niederrheinische Hütte AG in Duisburg, an.



Auf unserem Bild rechts läßt sich der Bundespräsident von dem blinden Datenverarbeitungskaufmann Westphal die einzelnen Tätigkeiten an dem für den Schwerbeschädigten besonders gestalteten Arbeitsplatz erklären.

Das Beispiel des blinden Datenverarbeitungskaufmanns Westphal

Von den sieben Blinden, die in den Betrieben und Verwaltungsstellen der ATH zur Zeit tätig sind, verrichten drei ausgesprochen qualifizierte Arbeiten. So ist einer bereits seit 20 Jahren in der Redaktion der Werkzeitschrift tätig. Ein zweiter kam nach seiner Ausbildung auf dem einzigen deutschen Gymnasium für Sehbehinderte und Blinde in Marburg und nach einem volkswirtschaftlichen Studium an der Universität Marburg als Dozent für Arbeits- und Sozialrecht schon vor 2½ Jahren in die Abteilung Weiterbildung, und der dritte ist Wolfgang Westphal, wegen dessen Arbeitsplatz in einem so komplizierten Bereich wie dem der Datenverarbeitung Bundespräsident Dr. Gustav Heinemann nach Hamborn gekommen war.

Wolfgang Westphal, der seit dem 2. Lebensjahr blind ist, erhielt seine Berufsausbildung im Berufsförderungswerk Heidelberg — Rehabilitationszentrum in der Bundesrepublik, das seit Mitte 1971 den neuen Ausbildungszweig Datenverarbeitungskaufmann eingerichtet hat. Voraussetzung für die Teilnahme ist das Bestehen bestimmter Prüfungen zum Nachweis der Eignung für diesen Beruf. Die Ausbildung wird durch den Einsatz besonderer Hilfsmittel ermöglicht. Zu diesen Hilfsmitteln gehören einmal eine elektrische Schreibmaschine mit angeschlossenem Streifenpräger, dann ein Lesegerät genannt „OPTACON" und schließlich eine Magnettafel. Mit Hilfe der Schreibmaschine ist Wolfgang Westphal in der Lage, Programmierunterlagen in normaler Schrift zu erstellen. Gleichzeitig werden die geschriebenen Zeichen auf dem angeschlossenen Streifenträger in Blindenschrift ausgegeben, so daß er jederzeit das Geschriebene überprüfen kann. Bei dem Lesegerät „OPTACON" handelt es sich um eine kleine elektronische Kamera, mit der normale Schriftzeichen für Blinde lesbar gemacht werden können. Die Magnettafel ersetzt die grafische Darstellung von Programmablaufplänen, so daß Wolfgang Westphal komplizierte logische Strukturen darstellen kann.

Nach eingehender Schulung und besonderem Training in der Handhabung der genannten Hilfsmittel kam Wolfgang Westphal, einer der erfolgreichsten Kursteilnehmer, am 1. 3. 1973 zur ATH in den Bereich Organisation/Zentrale Datenverarbeitung. Nach der Einarbeitungszeit wird er hier Programmieraufgaben übernehmen. Zu seiner Tätigkeit gehört vor allem das Zerlegen einer Datenverarbeitungsaufgabe in logische Einzelschritte und das Verschlüsseln unter Verwendung der Programmiersprache COBOL. Mit seiner Schreibmaschine kann Wolfgang Westphal das Programm auf Ablochbleche schreiben, von denen Lochkarten erstellt werden. Anschließend gibt er zusätzliche Arbeitsanweisungen, damit das abgelochte Programm in die Datenverarbeitungsanlage eingegeben werden kann. Die hier erstellten Programmlisten werden von ihm schließlich mit Hilfe seines Lesegerätes überprüft und gegebenenfalls korrigiert.

Später werden auch die Erstellung von Testdaten, die Veranlassung und Überprüfung von Testläufen und die Erstellung der gesamten Programmdokumentation zum Tätigkeitsbereich von Wolfgang Westphal gehören. Dazu kommen dann nach und nach alle weiteren mit dem Beruf eines Datenverarbeitungskaufmannes verbundenen organisatorischen Aufgaben.

Der Fall Wolfgang Westphal und der beiden anderen Blinden zeigt als Beispiel für eine Reihe von hochqualifizierten Schwerbeschädigten auf verantwortungsvollen Arbeitsplätzen, daß selbst bei schwerwiegenden Behinderungen ein Einsatz auch an solchen Arbeitsplätzen möglich ist, wenn der Wille zur Hilfe vorhanden ist.

thyssenkrupp Corporate Archives

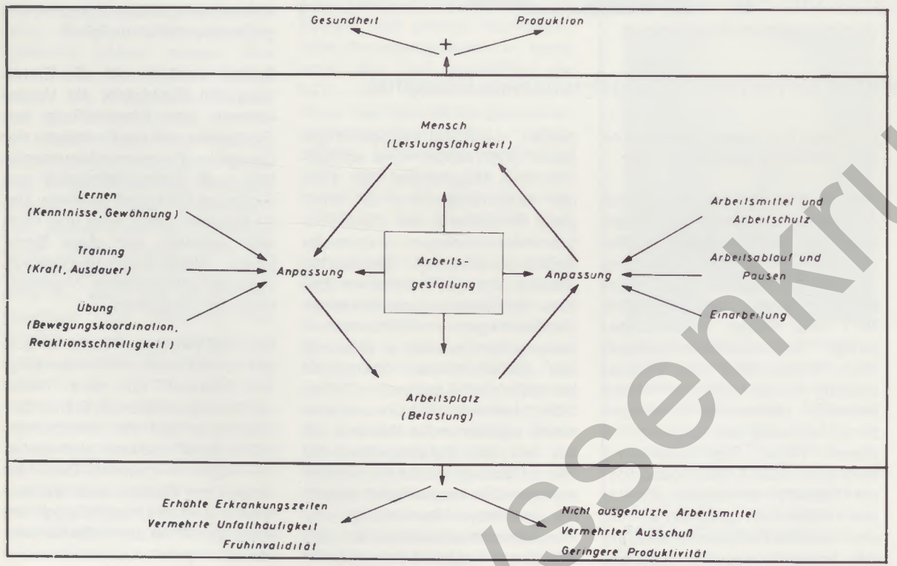
Was ist Ergonomie und waswill sie?

In den letzten Jahren – besonders nach Inkrafttreten des neuen Betriebsverfassungsgesetzes – begegnet man immer häufiger einem Wort, das man vergeblich in älteren Lexika sucht, dem Wort Ergonomie. Der Stamm dieses Wortes kommt aus dem Griechischen und heißt wörtlich ins Deutsche übersetzt, die Lehre von der Arbeit. Doch dieses neu in unseren Sprachschatz eingeführte Wort, faßt den Begriff darum enger, weil wir darunter nicht schlechthin die Lehre von der Arbeit verstehen, sondern weil wir die Lehre von der Arbeit in Bezug auf den Menschen meinen. Arbeitsdirektor Kübel hat einmal auf die Frage: „Was ist Ergonomie?", geantwortet, es sei die Lehre von der Humanisierung des Arbeitsplatzes. Diese Definition erklärte nicht nur den Begriff Ergonomie, sondern sagt auch schon, was man mit der Ergonomie erreichen will.

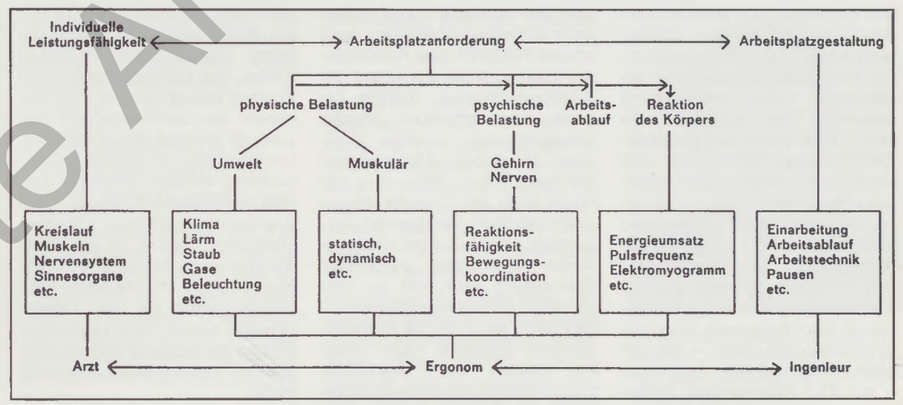
Das neue Betriebsverfassungsgesetz macht für die Gestaltung von Arbeitsplätzen ganz bestimmte Auflagen. Es heißt im § 90, daß der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Planung, u. a. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder Arbeitsplätzen rechtzeitig zu unterrichten hat und die vorgesehenen Maßnahmen insbesondere im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Art der Arbeit und die Anforderungen an die Arbeitnehmer mit ihm zu beraten hat. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen. Das Recht der Mitbestimmung wird im § 91 dem Betriebsrat eingeräumt, wenn die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet werden. Dann kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Diese Gesetzesbestimmungen zwingen dazu, sich mit den Problemen des Arbeitsplatzes über die eigentliche Arbeitswissenschaft hinaus im erweiterten Sinne der Ergonomie zu beschäftigen. Und so ist das Wort Ergonomie in vieler Munde gekommen.

Auf die Frage, warum man unbedingt ein für viele doch schwerverständliches Fremdwort braucht, kann man folgende Antwort geben: Aus Gründen besserer Verständigung. Wenn heute alle die mit der Frage der Humanisierung des Arbeitsplatzes Beschäftigten in der Industrie, an den Universitäten, in den Instituten, das Wort „Ergonomie" gebrauchen, so weiß jeder genau, was der andere meint, ohne auch nur eine einzige Erklärung dazu zu geben. Das erleichtert die Verständigung.

In einer Vortrags- und Diskussionsveranstaltung im Berufsbildungszentrum in Oberhausen mit dem Thema „Ergonomie – Synthese aus Humanität und Wirtschaftlichkeit" hörte man aus dem Munde eines Mannes, der sich von Berufs wegen als Dozent an der Technischen Hochschule Aachen, und als Arbeitsmediziner in der praktischen Arbeit des Werksarztes mit Ergonomie befassen muß, nämlich aus dem Munde von Prof. Dr. med. Hettinger, folgende Definition: „Wenn wir das Wort Ergonomie verwenden, sollte die gesamte Anpassung des Menschen an die Arbeit und der Arbeit an den Menschen gesehen werden." Was Prof. Dr. Hettinger genau darunter versteht, machte er anhand einer Skizze klar, die wir auf dieser Seite veröffentlichen. Die Anpassung des Menschen bzw. seiner Leistungsfähigkeit an die Arbeit ist unabhängig vom Lernen (Kenntnisse, Gewöhnung), Training (Kraft, Ausdauer), von der Übung (Bewegungskoordination, Reaktionsschnelligkeit), die Anpassung der Arbeit an den Menschen von den Arbeitsmitteln und dem Arbeitsschutz, vom Arbeitsablauf und von den Pausen, von der Einarbeitung. Daß diese Anpassung sich möglichst positiv für Gesundheit und Produktion und nicht



Die nebenstehende Zeichnung, die Prof. Dr. Hettinger in seinem Oberhausener Vortrag zeigte, macht klar, wie die gesamte Anpassung des Menschen an die Arbeit – linker Teil – und die Anpassung der Arbeit an den Menschen – rechter Teil der Zeichnung – in der Ergonomie Berücksichtigung findet.



Die Zusammenarbeit in einem Team, wie zum Beispiel der Oberhausener Arbeitskreis Ergonomie, wird in dem oben wiedergegebenen Beispiel von Prof. Dr. Hettinger ersichtlich.

negativ durch erhöhte Erkrankungszeiten, vermehrte Unfallhäufigkeit, Frühinvalidität bzw. durch nicht genutzte Arbeitsmittel, vermehrten Ausschuß, geringere Produktivität auswirkt, ist eine Aufgabe, die die Ergonomiegremien in den einzelnen Unternehmen – nach Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes verstärkt ins Leben gerufen – zu lösen versuchen. Diese Aufgabe kann nämlich, wie Prof. Hettinger in seinem Vortrag darlegte, nur von einem Team gelöst werden, einem Team, in dem der Ergonom oder Arbeitswissenschaftler mit dem Arzt und dem Ingenieur engstens zusammenarbeitet. Die hier abgebildete schematische Darstellung aus dem Vortrag Prof. Hettingers zeigt, wie die ermittelten Erkenntnisse der einzelnen Disziplinen zusammengetragen und auf einen Nenner gebracht werden müssen, der eine Humanisierung des Arbeitsplatzes ermöglicht.

Das Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG hat seit mehr als einem Jahr einen Arbeitskreis „Ergonomie", der in seiner Zusammensetzung den Vorstellungen entspricht, die Prof. Dr. Hettinger in seinem Vortrag entwickelte. Doch mit arbeitskundlichen Fragen beschäftigte man sich lange vor der Einrichtung dieses Arbeitskreises in Oberhausen, denn seit Jahren ist hier ein arbeitskundliches Team tätig gewesen, das sozusagen den Grundstock des Arbeitskreises Ergonomie bildete. Es ist vorgesehen, daß wir uns in einem späteren Artikel mit den Aufgaben dieses Arbeitskreises und mit Lösungen in der Praxis durch ihn beschäftigen.

Voraussetzung, in ergonomischem Sinne überhaupt tätig werden zu können, sind

1. die Möglichkeit exakter Messungen der physischen Arbeitsbelastung und
2. die Festlegung einer zumutbaren Belastungsgrenze.

Als praktische Beurteilungskriterien gelten die Messungen des Kalorienverbrauches und der Pulsfrequenz. Man geht bei beiden von den Ruhewerten im Liegen aus und mißt dann den sogenannten Arbeitskalorienverbrauch bzw. die Pulsfrequenz während der Arbeit. Es ist ja bekannt, daß wir, je mehr wir körperlich arbeiten, desto mehr Kalorien verbrauchen oder anders gesagt, desto mehr Kalorien durch Nahrungsaufnahme ersetzt werden müssen. Darum braucht eben der Schwerstarbeiter ganz andere Kalorienmengen als der Mitarbeiter am Schreibtisch. Als zumutbare Belastung haben die Arbeitsmediziner einen Arbeitskalorienverbrauch von 4 bis 4,2 Kcal. in der Minute festgestellt. Beim Kalorienverbrauch wird die Belastung der Muskeln gemessen. Daneben wird auch der Kreislauf belastet, was sich in der Erhöhung des Pulses bemerkbar macht. Die zumutbare Kreislaufbelastung wird mit 40 Arbeitspulsen/min. als Schichtmittel angesetzt.

Der Puls darf sich also im Mittel während der Schicht um nicht mehr als 40 Schlag gegenüber denen in der Ruhestellung erhöhen. Das Verhältnis vom Kalorienverbrauch zur Pulsfrequenz ist 4 : 40 bzw. 1 : 10. Gibt es von diesem Verhältnis erhebliche Abweichungen – es können z. B. Klimaeinflüsse dafür maßgebend sein, deren Intensität übrigens aus der Abweichung vom Normalverhältnis 1 : 10 abzulesen ist –, so sollte an einem solchen Arbeitsplatz ein ergonomisches Arbeitsteam tätig werden.

An einem Beispiel zeigte Prof. Dr. Hettinger auf, wie eine im Grunde leicht durchzuführende Maßnahme schon eine große Wirkung haben kann. Ein Warmrichter in einer Stahlgießerei war mit 60 Arbeitspulsen/Min. im Schichtdurchschnitt selbst noch bei einem Tätigkeitsanteil von nur rund 34 Prozent der Schichtzeit erheblich überbelastet. Da die in der Schwere vergleichbare Arbeit des Kaltrichters nur 34 Arbeitspulse/Min. bei einer Tätigkeitszeit von 62 Prozent der Schichtzeit aufwies, mußte also der Grund der Mehrbelastung in den erhöhten Temperaturen am Arbeitsplatz des Warmrichters, oder präziser ausgedrückt, in der größeren Wärmestrahlung liegen. Als man dem Warmrichter eine wärmereflektierende Schürze – speziell auf diesen Arbeitsplatz zugeschnitten – gab, wurden während der Tätigkeitszeit im Durchschnitt 60 Arbeitspulse/Min. gemessen, das heißt, daß die Durchschnittsbelastung im Schichtmittel etwa 40 bis 45 Arbeitspulse/Min. betrug. Durch den Einsatz der wärmereflektierenden Schürze konnte also die physische Arbeitsbelastung so reduziert werden, daß die Arbeitsbelastung jetzt – wenn auch im oberen Grenzbereich – noch zumutbar war.

Prof. Dr. Hettinger machte in seinem Vortrag noch mit einer Reihe von Beispielen auch aus der Stahlindustrie bekannt, in denen Arbeitsplätze mit hoher oder höchster physischer Arbeitsbelastung durch Maßnahmen einer verändernden Gestaltung oder eines korrigierenden Arbeitsablaufes in den Bereich mittelschwerer physischer Belastung kamen.

thyssenkrupp Corporate Archives

Die Bedeutung – auch in wirtschaftlicher Hinsicht – solcher Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeitsplätze trat bei den Ergebnissen einer Untersuchung besonders klar zu Tage, die einen Zusammenhang zwischen Krankheitsanfälligkeit und der physischen Belastung am Arbeitsplatz feststellten. In der Eisen- und Stahlindustrie weisen Schwerarbeiter mit einer höheren Belastung als 35 Arbeitspulse / Min. im Jahresdurchschnitt 31,1 Krankentage auf, dagegen Arbeiter mit einer Belastung von unter 35 Arbeitspulsen / Min. – also mit einer mittelschweren Belastung – nur 21,7 Krankentage. Neben den menschlichen Gesichtspunkten liegen hier auch die wirtschaftlichen auf der Hand, wie das Beispiel von Prof. Hettinger, durch konkrete Verlustzahlen erhärtet, bewies.

Aber auch ein Zusammenhang zwischen physischer Belastung und Unfallhäufigkeit wurde in einer Untersuchung von 8 000 Belegschaftsmitgliedern eines Werkes der Stahlindustrie nachgewiesen. Die Belegschaftsmitglieder wurden je nach Arbeitsschwere in Gruppen zusammengefaßt, wobei es je eine Gruppe mit leichter, mit mittelschwerer und schwerer Arbeit gab. Die prozentuale Unfallhäufigkeit bei der Gruppe mit leichter Arbeitsschwere, also geringerer physischer Arbeitsbelastung, lag bei 1,28, die mit mittelschwerer Belastung bei 2,01 und die mit schwerer Belastung sogar bei 2,27. Das beweist, daß bei dem Personenkreis mit leichter körperlicher Arbeit auch die Unfallgefahr erheblich geringer ist als bei Personen, die eine schwere körperliche Arbeit ausführen müssen. Die Zunahme der Unfallhäufigkeit bei der Schwerarbeit um mehr als 110 Prozent gegenüber der leichten körperlichen Arbeit – so führte Prof. Dr. Hettinger weiter aus – macht es aber wahrscheinlich, daß neben einer erhöhten Unfallgefahr noch andere Faktoren eine Rolle spielen. Häufig reihen wir – uns die Arbeit erleichternd – Unfälle, bei denen eine technische Ursache ausgeschlossen werden kann, unter der Rubrik „Menschliches Versagen" ein, ohne uns die Frage nach der Ursache dieses „menschlichen Versagens" vorzulegen. Kann es nicht eine physische oder auch psychische Überlastung sein, die zu vermehrten Ermüdungserscheinungen führt, die z. B. die Aufmerksamkeit absinken läßt? Darauf deuten die Ergebnisse einer Unfallhäufigkeitsanalyse bei Schwerarbeitern hin, die neben ihrer acht Stunden-Schicht gehäuft Überstunden verfahren haben. Belegschaftsmitglieder, die im Durchschnitt eines Jahres pro Monat 26,4 Überstunden verfahren hatten, zeigten eine Unfallhäufigkeit von 3,55 Prozent, während bei entsprechend belasteten Belegschaftsmitgliedern, die keine Überstunden verfahren hatten, die Unfallhäufigkeit 2,73 Prozent betrug. Das ist eine Zunahme der Unfallhäufigkeit von rund 30 Prozent bei vermehrten Überstunden. In dieser Untersuchung wurden aber alle Unfälle berücksichtigt, die zu einer Arbeitsunterbrechung führten, unabhängig davon, ob der Unfall meldepflichtig wurde oder nicht. Hierzu sagte Dr. Hettinger, die Unfallschwere sei ein Zufallsprodukt, so daß man in einer derartigen Betrachtung nicht von der Meldepflicht als Basis ausgehen sollte.

Diese hier aufgezeigten Zusammenhänge machten auf die Wichtigkeit der Ergonomie im Bereich der Arbeitssicherheit aufmerksam. Spätestens hier wurde es klar, warum Vortrag und Diskussion im Rahmen eines Arbeitssicherheit-Kolloquiums für Führungskräfte des Werkes Oberhausen stattfand. So spielten auch die humanen Gesichtspunkte, aus denen Ergonomie betrieben wird, die wesentliche Rolle in diesem Kolloquium, an dem sich vor allem die Mitglieder des Arbeitskreises „Ergonomie" beteiligten.

Wir konnten an dieser Stelle keinen erschöpfenden Bericht weder über den Vortrag noch über Voraussetzungen, Mittel und Ziele der Ergonomie geben. Wir wollten nur einmal ein paar klärende Worte zum Begriff „Ergonomie" unseren Lesern sagen, so wie wir sie in dem Vortrag gehört haben. Auch wollten wir unseren Lesern zeigen, daß Ergonomie keine im luftleeren Raum schwebende Wissenschaft ist, sondern eine Lehre, die sich auf die Dauer sehr positiv für den arbeitenden Menschen auswirken wird.



Das Auditorium des Berufsbildungszentrums war bei dem Arbeitssicherheit-Kolloquium, in dessen Mittelpunkt der Vortrag von Prof. Dr. Hettinger über Ergonomie stand, von den Führungskräften aus der Verwaltung, dem technischen und kaufmännischen Bereich sehr gut besetzt und die Teilnahme an den Gesprächen war sehr rege.

thyssenkrupp Corporate Archives



Dr. Kurrle trat in den Ruhestand

Am 31. Mai 1973 trat das stellvertretende Vorstandsmitglied Dr. Helmut Kurrle in den Ruhestand. Dr. Kurrle – Jahrgang 1909 – hat im Jahre 1935 nach dem Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und Promotion zum Dr. rer pol. sowie einer einjährigen Tätigkeit in einem Wirtschaftsprüfungsunternehmen in der Hauptbuchhaltung der GHH in Oberhausen seinen Dienst aufgenommen. Zwei Jahre später wurde ihm Handlungsvollmacht und 1941 Prokura erteilt. Nach Kriegsteilnahme und Gefangenschaft war Dr. Kurrle bis 1955 in leitenden Positionen der Maschinenbau- und Papierindustrie tätig und übernahm im März 1955 die Leitung des Finanz- und Rechnungswesens der aus dem GHH-Konzern entflochtenen Hüttenwerk Oberhausen AG. Am 12. Januar 1966 wurde er zum stellvertretenden Vorstandsmitglied ernannt.

Vorstand, Betriebsrat und seine engsten Mitarbeiter würdigten in den Abschiedsworten anläßlich seiner Pensionierung die Bereitschaft Dr. Kurrles zur vertrauensvollen Zusammenarbeit. Sein aufgeschlossenes Wesen und die offene Art, mit der er die Dinge immer beim richtigen Namen nannte, sowie seine menschliche Anteilnahme fanden lobende Anerkennung. Wir schließen uns den vielen Wünschen für ein gesundes und glückliches Leben nach der Pensionierung an.

Dr. Heese ging als Arbeitsdirektor zu Rheinstahl in Hattingen

Der Abteilungsdirektor des Personalbereiches Werk Oberhausen, Dr. Alfred Heese, hat am 30. Juni 1973 die Thyssen Niederrhein AG verlassen. Er wurde als Arbeitsdirektor in den Vorstand der Rheinstahl Hüttenwerke AG, Henrichshütte Hattingen, berufen.

Dr. Heese war 17 Jahre in unserem Unternehmen tätig, und zwar zunächst im Anschluß an seine



Promotion zum Dr. rer. pol. bis zum Jahre 1962 als Assistent des Arbeitsdirektors. Nachdem er für kurze Zeit die Wohnungsgesellschaft Dümpten mbH kommissarisch geleitet hatte, wurde er im August 1962 zum Leiter des Bereichs Arbeitsdirektor Werk Gelsenkirchen ernannt. Gleichzeitig wurde ihm Prokura erteilt. Seit 1965 war Dr. Heese – inzwischen zum Abteilungsdirektor ernannt – Leiter der Personalabteilung für Arbeiter in Oberhausen; am 1. Juli 1967 wurde ihm die Leitung des gesamten Personalbereiches der HOAG bzw. des Werkes Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG übertragen. Außerdem war er für das Werk Oberhausen ständiger Vertreter des Arbeitsdirektors.

Dr. Heese hat der modernen Personalarbeit wesentliche Impulse gegeben. So geht die Neuordnung des Personalbereiches mit besonderer Betonung der beruflichen Erwachsenenbildung im wesentlichen auf seine Initiative zurück. Sein Rat war in vielen inner- und außerbetrieblichen Gremien geschätzt.

Mitarbeiter, Arbeitsdirektor und Betriebsrat wurden von Dr. Heese zu einem Abschiedsessen eingeladen. Dabei wurde nochmals deutlich, daß er es verstanden hat, seinen Bereich zu einem arbeitsteilig organisierten Team zusammenzufassen und ein gutes Betriebsklima zu schaffen.

Wir wünschen Dr. Heese von Herzen, daß ihm der Erfolg auch in seiner neuen Position treu bleiben wird.

Die neuen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

Wie wir bereits in der vorigen Ausgabe der Werkzeitschrift berichteten, wurden als neue Arbeitnehmervertreter der Betriebsratsvorsitzende des Werkes Duisburg Hans Sturm und der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende des Werkes Oberhausen Willi Victor in den Aufsichtsrat der Thyssen Niederrhein AG gewählt.

Hans Sturm wurde am 17. Januar 1931 geboren. Von Beruf ist er Prüfer. Seit 1948 ist er bei der Niederrheinischen Hütte AG bzw. nach Gründung der Thyssen Niederrhein AG im Werk Duisburg von TN tätig. Im Jahr 1964 wurde Hans Sturm – auf unserem nebenstehenden Bild rechts – Vertrauensmann und gehörte von 1967 bis 1969 als Mitglied der Vertrauenskörperleitung an. 1968 wurde er in den Betriebrat gewählt, dessen Vor-



sitz er nach Ausscheiden des bisherigen Betriebsratsvorsitzenden, Hans Laroche, im April 1973 übernahm.

Willi Victor wurde am 12. 4. 1940 geboren. Nach Besuch der Real- und der Höheren Handelsschule machte er eine Ausbildung als Großhandelskaufmann. 1962 kam er als Sachbearbeiter der Lohnabrechnung zur HOAG, eine Tätigkeit, die er auch heute noch im Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG ausübt. 1972 wurde Willi Victor als Angestelltenvertreter in den Betriebsrat gewählt, nachdem er seit 1970 dem Vertrauensmännerkörper angehört hatte. Nach Ausscheiden von Bernhard Böhmer aus dem Betriebsrat wurde er zum stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden gewählt. Willi Victor ist auch Mitglied der großen Tarifkommission Eisen und Stahl der IG-Metall in Nordrhein-Westfalen.



thyssenkrupp Corporate Archives


thyssenkrupp Corporate Archives