Hüttenwerk Oberhausen AG

echo der arbeit

juli '69



thyssenkrupp Corporate Archives

echo der arbeit juli '69



In Westafrika, westlich des Niger-Deltas, lag einst das mächtige und gefürchtete Negerreich Groß-Benin. Für die hohe Kultur dieses Reiches, dessen Küste 1484 von den Portugiesen entdeckt wurde, zeugen noch heute prächtige Bronzearbeiten. Unser Titelbild, die farbige Wiedergabe einer Benin-Bronzebüste, vermittelt einen hervorragenden Eindruck von dem künstlerischen Sinn und den handwerklichen Fähigkeiten der Benin-Neger. Lesen Sie mehr darüber in diesem Heft im ersten Teil unserer Serie über die Metallurgie der Naturvölker. Wir veröffentlichen diesen Bericht von Professor Peter Fuchs (der Erstabdruck erschien in „Bild der Wissenschaft") mit freundlicher Genehmigung der „Deutschen Verlagsanstalt", Stuttgart

echo der arbeit, Werkzeitschrift der Hüttenwerk Oberhausen Aktiengesellschaft

Verantwortlich: Direktor Friedrich Kübel

Redaktion: Adolf Knop
Mitarbeiter: Volker Füssmann (Text), Caren Straeter (Layout), Walter Steinbrink (Fotografie)

Anschrift der Redaktion:
42 Oberhausen, Essener Straße 66,
Telefon: (0 21 32) 24 68 44 47 sowie die Nebenanschlüsse 42 67 und 42 99

Druck bei VVA in Oberhausen (Rheinland)

inhalt

Den Zug ins zweite Jahrtausend nicht verpassen!
Dr. Sohl sprach zum Wechsel im Vorsitz der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie . 3

Kein altes Eisen!
Der Bundestag befaßte sich mit den Problemen der älteren Arbeitnehmer 6

Mitdenken heißt: Verantwortung zeigen
Die „Erfinder am Arbeitsplatz" sind angesprochen . 7

Neuer Sachbearbeiter für das Vorschlagswesen . . 9

Nachgedacht — besser gemacht!
Prämiierte Verbesserungsvorschläge im Werk Oberhausen und im Werk Gelsenkirchen 10

Metallurgie der Naturvölker, Teil 1 12

Die Menschen neben mir 16

Thyssen-Qualitätsaktion 17

Sozialpolitische Nachrichten 21

Kurz berichtet 21

Auch Hausfrauen müssen fit bleiben 23

Zwischen Plus und Minus
Die Lage der Betriebskrankenkassen und der Sterbekasse der HOAG 25

Arbeit und Rechtsprechung 26

Lektüre: Kennzeichen lesenswert 28

Fachbücher
Zur Information und zur Weiterbildung 31

Rückblick in Bildern und Berichten 32

Die HOAG im Spiegel der Presse 34

Gelesen — notiert 34

Humor: Hausfrauen-Probleme 35

thyssenkrupp Corporate Archives



Den Zug ins zweite Jahrtausend nicht verpassen!

„Wir müssen sehr aufpassen, wenn wir den Zug ins zweite Jahrtausend nicht verpassen wollen. Denn die Dynamik in der internationalen Stahlentwicklung hat sich in der letzten Zeit erheblich verstärkt, und auch unsere Konkurrenz ruht sich nicht auf ihren Lorbeeren aus!“ Diese Aufforderung, schon jetzt die entscheidenden Weichen für die nächsten Jahrzehnte zu stellen, richtete Dr. Hans-Günther Sohl im Juni an die Mitgliederversammlung der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie. Dr. Sohl, dessen Amtszeit als Vorsitzer der Vereinigung in diesem Monat zu Ende gegangen war und zu dessen Nachfolger der Vorstand der Wirtschaftsvereinigung den Vorstandsvorsitzenden der Mannesmann AG, Dr. Egon Overbeck, gewählt hatte, zeigte sich in seiner Abschiedsrede überzeugt, daß der Stahl weltweit eine Wachstumsindustrie sei und auch bleiben werde. ▶

thyssenkrupp Corporate Archives

Den Zug ins zweite Jahrtausend nicht verpassen!

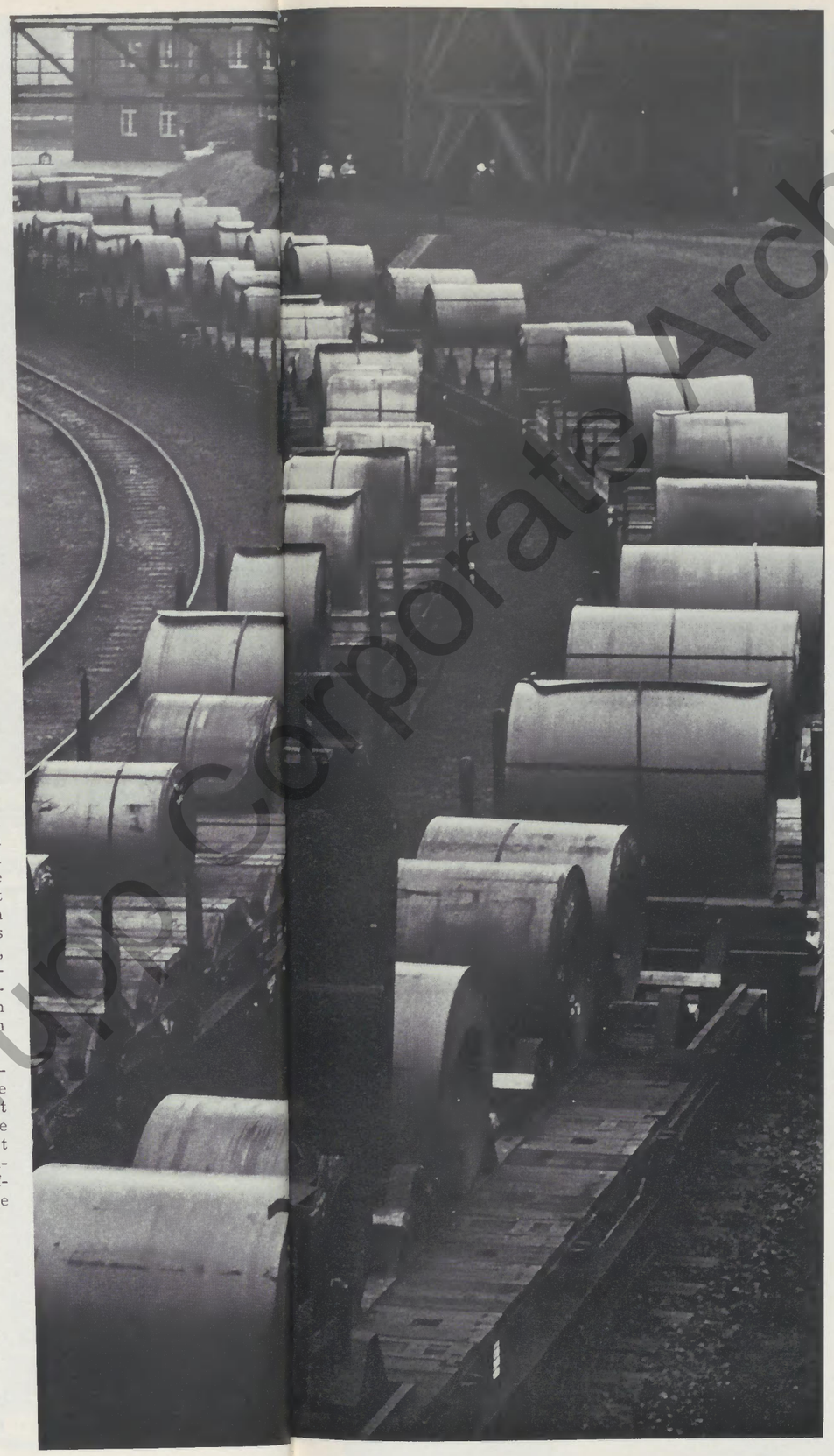
Bei seiner Übernahme des Vorsitzes in der Wirtschaftsvereinigung, so sagte Dr. Sohl, sei auf der damaligen Mitgliederversammlung im Jahre 1956 die Erwartung geäußert worden, daß die Stahlproduktion der Bundesrepublik 1960 bei knapp 30 Mill. Tonnen liegen werde. Für 1970 hatte man mit etwa 40 Mill. Tonnen und für 1980 mit fast 55 Mill. Tonnen gerechnet. Diese Prognose, die damals auch von der Stahlindustrie selbst als reichlich kühn empfunden wurde, habe sich bisher erfüllt. Von 1956 bis 1968 sei die Rohstahlproduktion von 26,5 Mill. Tonnen auf 41 Mill. Tonnen gestiegen, so daß man damit sogar schon etwas weiter sei, als damals vorausgesagt worden war.

Da der Stahl eine Wachstumsindustrie bleiben werde, müßten die deutschen Stahlgesellschaften, wie Dr. Sohl betonte, ihre Unternehmen so stark machen, daß sie an dem weltweiten Wachstum des Stahlverbrauchs teilhaben können. Dafür müsse man noch mehr tun als bisher, denn man wolle sich nicht in einigen Jahren vorwerfen lassen, die Zukunft der Stahlindustrie heute verspielt zu haben. „Wenn jeder einzelne von uns", so sagte Dr. Sohl, „sich nicht von vorübergehendem Glanz blenden läßt, wenn jeder seinen Mut und seine Risikobereitschaft noch mehr aktiviert . . ., dann zweifele ich nicht daran, daß unsere Stahlindustrie Zukunft haben wird."

Mit Nachdruck unterstrich Dr. Sohl, daß gerade jetzt in der guten Konjunktur danach gestrebt werden müsse, die Stahlunternehmen zu Einheiten zusammenwachsen zu lassen, die auch in der Zukunft international wettbewerbsfähig sind. Selbst wenn es dabei gelegentliche Rückschläge gäbe, dürfe man sich nicht entmutigen lassen. Vielmehr müßten die Strukturen der einzelnen Unternehmen so gestaltet werden, daß sie weltweit bestehen können. Dabei könnte und sollte man sich zunehmend auch internationaler Kombinationen bedienen.

In einem Rückblick auf die Leistungen der letzten Jahre stellte Dr. Sohl fest, daß die Unternehmen der Stahlindustrie in ihrer technischen Ausstattung gut vorangekommen sind. Die Stahlindustrie sei in ein System weltweiter Handelsbeziehungen integriert, das alles in allem funktioniere. Der deutsche Markt, der Gemeinsame Markt und der Weltmarkt stünden im Zeichen der Expansion. Das dürfe aber nicht dazu verleiten, sich mit dem Erreichten zufriedenzugeben, denn schon zu Beginn der 70er Jahre werde man vor neuen und großen Aufgaben stehen.

Die derzeitigen Absatzverhältnisse am Stahlmarkt beurteilte Dr. Sohl günstig. Der Monat März habe für die deutsche Stahlindustrie mit fast 4 Mill. t Rohstahl einen neuen Produktionsrekord gebracht. Die Auftragsbücher, die sehr lange



„sehr mager" waren, hätten sich erfreulich gefüllt, so daß die Lieferungen in den letzten Monaten vielfach mit den Bestellungen nicht hätten Schritt halten können. Im Durchschnitt betrage die Reichweite der Auftragsbestände gut drei Monate und erinnere an die gute Beschäftigungslage des Jahres 1960. Erfreulicherweise hätten sich auch die Erlöse der Stahlindustrie wieder erholt.

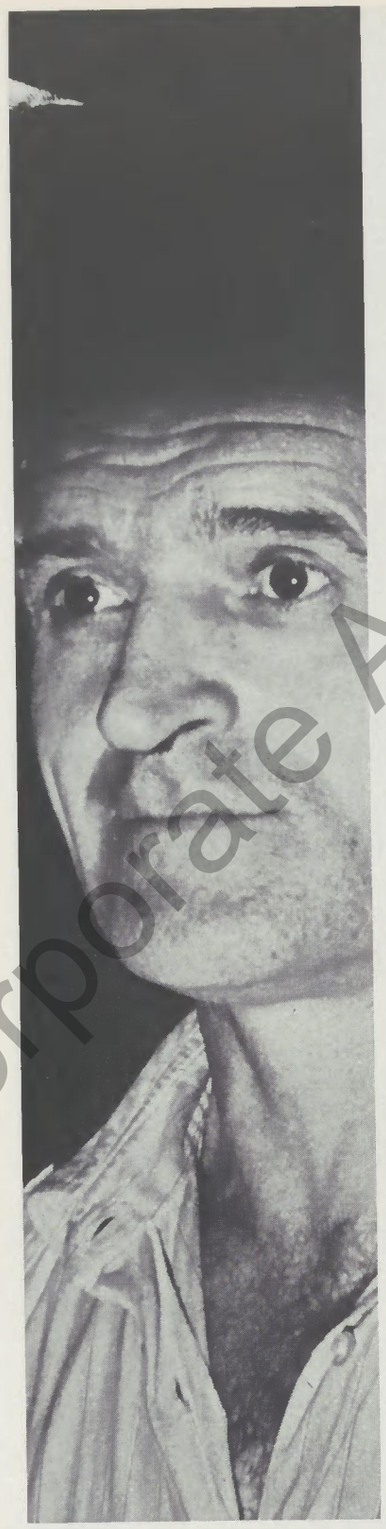
An die Politiker richtete Dr. Sohl die Aufforderung, etwas mehr Behutsamkeit bei der Betätigung der Konjunkturbremse walten zu lassen. Wer die freie Marktwirtschaft bejahe, sollte auch die selbstheilenden Kräfte dieser Wirtschaft nicht vergessen. Die Vergangenheit lehre, daß seinerzeit Dämpfungsmaßnahmen noch zu einer Zeit verstärkt wurden, als die konjunkturelle Entwicklung bereits in ruhigere Bahnen eingemündet war. Es bestehe keine Veranlassung dazu, die wirtschaftliche Entwicklung in der Bundesrepublik als zu stürmisch zu bezeichnen. Nach Dr. Sohls Überzeugung wäre es verheerend, wenn die Bundesrepublik im Abstand weniger Jahre durch sprunghafte Kursänderungen Export- und Importströme undirigieren wollte. Eines Tages würde dann nämlich „die wirtschaftliche Puste" ausgehen und man müßte erstaunt feststellen, daß dann auch viele soziale Errungenschaften auf der Strecke blieben.

Befriedigt zeigte sich Dr. Sohl darüber, daß es in der Bundesrepublik zu keiner Aufwertung gekommen ist. Freilich bedürfe das Problem der Zahlungsbilanz-Ungleichgewichte einer Lösung, es bestehe jedoch kein akuter Zwang, dieses Problem einseitig durch die Bundesrepublik im Alleingang zu lösen. Im übrigen sollte von denjenigen, die eine Aufwertung als Allheilmittel gegen die Preissteigerung empfehlen, nicht übersehen werden, daß dieses Mittel 1961 keine Wirkung zeigte. Gerade nach der damaligen Aufwertung seien die Lebenshaltungskosten stärker gestiegen als bisher.

Der neue Vorsitzer der Wirtschaftsvereinigung, Dr. Egon Overbeck, würdigte in seiner anschließenden Ansprache die Verdienste Dr. Sohls in dessen 13jähriger Amtszeit als Vorsitzer der Vereinigung. Es sei Dr. Sohl zu danken, sagte Dr. Overbeck, daß er mit Geduld und Beharrlichkeit und durch sachliche Argumentation Rang und Namen der deutschen Stahlindustrie in den Jahren seines Wirkens national und international entscheidend geprägt habe. Dr. Sohl habe erreicht, daß die auf äußeren Einflüssen beruhenden Wettbewerbsverzerrungen für die deutsche Stahlindustrie geringer geworden sind. Das habe mit dazu beigetragen, daß die deutsche Stahlindustrie den Wettbewerb der Zukunft, den sie nicht als amerikanische, sondern als „japanische Herausforderung" begreifen müsse, nicht zu scheuen brauche. *vwd*

ThyssenKrupp Corporate Archives

Kein altes Eisen!



Die Lage der älteren Arbeitnehmer ist in der letzten Zeit mehr und mehr in den Vordergrund getreten. Auch der Bundestag hat sich mit der Problematik befaßt, und zwar auf Grund einer Anfrage, die zusammen mit der dritten Lesung des Arbeitsförderungsgesetzes behandelt wurde. Dabei hat sich Bundesarbeitsminister Katzer vor allem mit den Argumenten auseinandergesetzt, die immer wieder gegen die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer vorgebracht werden.

Mit Nachdruck betonte der Minister, es stimme einfach nicht, daß die Leistungsfähigkeit und das berufliche Können mit zunehmendem Alter abnehmen. Im Gegenteil: In sehr vielen Fällen nähmen sie sogar zu. Gewisse Eigenschaften verstärkten sich sogar, zum Beispiel ein diszipliniertes, sachbezogenes Mitdenken, Verantwortungsbewußtsein, Verantwortungsfreude und Einsichtvermögen, bis hin zur Nutzung des erheblichen Erfahrungsschatzes. Es sei daher die Aufgabe gestellt, den älteren Menschen im Betrieb zu helfen, alle diese Möglichkeiten einer produktiven Mitarbeit zu aktivieren und zur Geltung zu bringen. Denn keiner könne die Desintegration oder das vorzeitige Ausscheiden des älteren Menschen erreichen wollen, sondern die volle Integration in den Leistungsprozeß und damit auch in die Gesellschaft.

„Wir sollten die Möglichkeiten des Arbeitsförderungsgesetzes nutzen", erklärte der Minister. „Es ist vorgesehen, daß die Bundesanstalt Zuschüsse zu den Lohnkosten neueingestellter älterer Arbeitnehmer geben kann. Sie kann ferner Zuschüsse für Betriebe oder Betriebsabteilungen gewähren, in denen vor allem ältere Arbeiter und Angestellte beschäftigt werden. Derartige Betriebe sollten Modelle sein, die zeigen, wie wir den älteren Menschen in der schweren beruflichen Situation durch Anpassungs- und Bildungsmaßnahmen weiterhelfen können. Ältere Arbeitslose müssen in ihrem Leistungsbewußtsein gestärkt werden, damit sie in das normale Arbeitsleben zurückkehren können.

Ergänzt werden die Bemühungen für den älteren Arbeitnehmer mit dem Entwurf einer Novelle zum Kündigungsschutzgesetz, der zur Zeit im Ausschuß für Arbeit des Deutschen Bundestages beraten wird. Ich kann nur wünschen und hoffen, daß er noch in dieser Legislaturperiode Gesetz wird. Denn es scheint mir gesellschaftspolitisch untragbar zu sein, daß ein kurzfristiger konjunktureller Rückgang zum Anlaß genommen wird, sich von langjährigen Mitarbeitern zu trennen und die Sorge um deren Eingliederung dann der gesamten Gesellschaft zu überlassen. Darum sollte sich die Kündigungsfrist mehr als bisher nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richten, und die Abfindungsbeträge sollten bei einer sozialwidrigen Kündigung entsprechend erhöht werden."

Zusammenfassend stellte der Minister fest:

„Der Arbeitnehmer selbst ist für seine persönliche Fortbildung und Anpassungsbereitschaft mitverantwortlich.

Die Arbeitgeber sind aufgerufen, in ihrer betrieblichen Personal- und Sozialpolitik sowie in der Arbeitsorganisation den Berufsweg der älteren Arbeiter und Angestellten positiv mitzugestalten bis hin zur Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze.

Die Betriebsräte sind aufgerufen, aktiv auf entsprechende Chancen für die älteren Arbeitnehmer hinzuwirken.

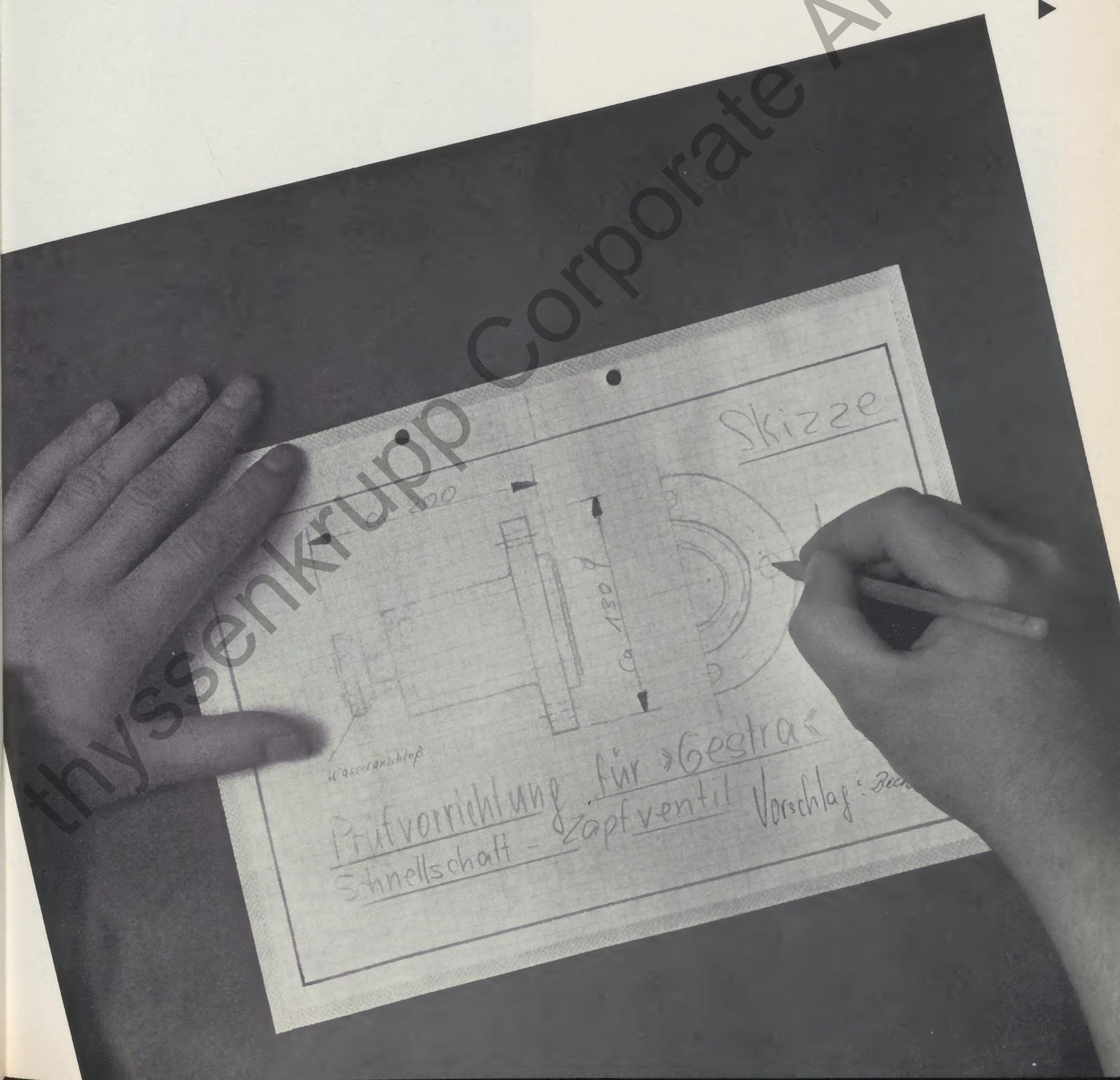
Die Tarifpartner schließlich sollten ihre Lohnpolitik und ihre Tarifverträge über Arbeitsbedingungen in ihren Auswirkungen auf die Beschäftigungschancen der älteren Arbeitnehmer überprüfen."

Ganz allgemein stelle sich ein langfristiges und ein kurzfristiges Problem, sagte Katzer. Das kurzfristige Problem heiße, die älteren Arbeitslosen so rasch wie möglich in eine sinnvolle und produktive Beschäftigung zu bringen. Das langfristige Problem laute, durch Beratung und Berufsbildung schon lange vor dem Alter vorzusorgen, daß der alternde Mensch im Arbeitsprozeß anpassungsfähig und auf dem aktuellen Stand des Wissens und Könnens bleibt. Auch hier wird das neue Berufsbildungszentrum der HOAG einen wesentlichen Aufgabenbereich finden.

thyssenkrupp Corporate Archives

Mitdenken heißt: Verantwortung zeigen

Im Mai dieses Jahres veranstaltete die Londoner Tageszeitung „Daily Mail" ein kurioses Wettrennen. In Erinnerung an den ersten Transatlantikflug durch die britischen Piloten Alcock und Brown setzte das Blatt Prämien von insgesamt sechshunderttausend Mark für diejenigen aus, die im Zeitalter der Überschalljets die Strecke London—New York in kürzester Frist bewältigten. Der Wettlauf gegen die Uhr wurde für die rund 390 Teilnehmer zu einem Riesenspaß. Für die beiden Engländer, die ein halbes Jahrhundert zuvor zum ersten Nonstop-Flug über den Atlantik starteten, war die Sache ein Wagnis, bei dem sie Kopf und Kragen riskierten.



thyssenkrupp Corporate Archives

Mitdenken heißt: Verantwortung zeigen

Wie viele der großen Pioniere vor und nach ihnen spielten auch sie Wegbereiter für den Fortschritt, für die Zukunft der Menschheit.

Alcocks und Browns Erkenntnisse und Erfahrungen veränderten die Welt ebenso wie die Erfindungen und Genieleistungen von Marconi und Diesel, von Watt und Edison, von Koch und Pasteur.

Im großen Buch der Geschichte füllen diese Namen viele Kapitel. Spannend wie ein Kriminalroman, berichten sie von Erfolgen und Rückschlägen, von Hoffnung, Verzweiflung und — Spott. Erfinder standen schon immer etwas außerhalb der Gesellschaft, die sie teils nachsichtig, teils hämisch belächelte.

Nicht anders ergeht es heute oftmals den „Erfindern am Arbeitsplatz". Die unverständige Gesellschaft hat für sie die Gestalt des neidvollen Kollegen, dessen Mitdenken sich darin erschöpft, andere zu verhöhnen, ohne selbst konstruktiv zu werden. „Die lautesten Lacher sind immer diejenigen, die selbst nichts auf die Beine bringen", formuliert Franz Hartmann, Sachbearbeiter für das Vorschlagswesen bei der HOAG, seine Erfahrungen auf diesem Sektor.

In unserer hochtechnisierten Welt aber braucht die Industrie mehr denn je die Hilfe eines jeden einzelnen, gleichgültig, wo sein Platz ist. Mitdenken heißt, Verantwortung zeigen, Mängel aufdecken und beseitigen, Verbesserungen vorschlagen. Ansatzpunkte gibt es überall. Ein Aggregat beispielsweise besteht seine Bewährungsprobe nicht am Reißbrett, sondern im Betrieb. Und Konstrukteure sind auch nur Menschen . . .

Im vorigen Jahr gingen dem Büro des Vorschlagswesens aus der Belegschaft der Werke Oberhausen und Gelsenkirchen insgesamt 340 Ideen zu, wie und wo etwas verbessert werden könnte. Im Vergleich zu anderen Unternehmen eine respektable Zahl. Sie könnte jedoch noch viel höher sein, wenn sich Vorurteile ausmerzen ließen. Nach dem Grundsatz „Was nicht sein darf — das nicht sein kann", stellt man sich allzuoft im persönlichen Aufgabenbereich Verbesserungen gegenüber blind und taub. „Es ist ja bisher jahrelang so gelaufen, warum also etwas verändern." Derartige Überlegungen oder auch Gleichgültigkeit tragen natürlich nicht zur Steigerung des Verantwortungsbewußtseins innerhalb solcher Betriebsbereiche bei.

Ein anderes Problem ist die Angst. In weiten Teilen der Belegschaft herrscht vielfach noch der Glaube vor, daß Verbesserungsideen als Kritik am Vorgesetzten angesehen werden, weil sich naturgemäß die Mehrzahl der Vorschläge mit der Beseitigung von Mängeln befaßt. Getreu der alten Kommiß-Devise „Ja nicht auffallen" — ob positiv oder negativ — steckt man lieber den Kopf in den Sand.

Die Vogel-Strauß-Haltung wird noch durch die Unsicherheit forciert, die so manchen befällt, wenn er seine Idee zu Papier bringen soll. Hartmann: „Wir haben dafür Verständnis. Es verlangt hier niemand, daß der Einsender eines Verbesserungsvorschlages Germanistik studiert hat oder perfekt mit Zirkel und Lineal umgehen kann. Viel wichtiger ist für uns, daß der Vorschlag, auch wenn er noch so simpel ist, überhaupt gemacht wird. Wir sind zu jeder Zeit bereit, Geburtshilfe zu leisten. Das ist schließlich unsere Aufgabe."

1948 begonnen, hat sich das Vorschlagswesen bei der HOAG zu einem unternehmenseigenen Erfindermarkt modernster Konzeption entwickelt. Das Bewertungssystem — „echo der arbeit" berichtete darüber in der Ausgabe vom Februar dieses Jahres — ist ebenso fortschrittlich wie das Prämierungsprogramm, in dessen Rahmen von 1958 bis 1968 weit mehr als eine Viertelmillion D-Mark ausgeschüttet wurde.

Für so manches Belegschaftsmitglied hat sich in der Vergangenheit das Mitdenken bezahlt gemacht. Es lohnt sich auch heute noch, wie es die Großplakate an den Pförtnerhäusern beweisen, und für jeden Vorschlag, den Sie einreichen, sind Sie bereits vor dessen individueller Bearbeitung und Beurteilung „dabei": mit zwei Theaterkarten als Dank für die Mühe, sich Gedanken gemacht zu haben.

Großzügig wird die Prämierung gehandhabt. Der untere finanzielle Rang liegt bei 50 DM, der nächsthöhere bereits bei 100 DM, und erst nach dieser Grenze werden die Punkte des Bewertungsschemas streng nach Heller und Pfennig aufgerechnet. Kann ein Vorschlag nicht akzeptiert werden, weil er technisch zwar einwandfrei, aber seine Durchführung für das Unternehmen mit zu hohen Kosten verbunden ist oder die vorgeschlagene Verbesserung sich bereits im Stadium der Planung befindet, so werden als Trostpreis interessante Sachprämien vergeben. Darüber hinaus werden derzeit Überlegungen angestellt, ob die Ende vorigen Jahres gestartete Sonderaktion aufgrund ihrer positiven Auswirkung wiederholt werden soll. Im Dezember 1968 waren bei einer Verlosung aller in jenem Jahr eingereichten Verbesserungsvorschläge insgesamt 1100 Mark ausgeschüttet worden.

„Qualität führt zum Ziel" lautet der neue Slogan in der Thyssen-Gruppe. Er geht jeden an. Verbesserungen helfen mit, das Ziel zu erreichen — leichter, schneller, sicherer.



„Jede gute Idee macht sich bezahlt." Unter diesem Motto wirbt das Büro für Betriebliches Vorschlagswesen mit großflächigen Plakattafeln an den Werkszugängen. Der nötige psychologische Anreiz wird dabei mit der Bekanntgabe der Spitzenprämie und des vierteljährlich ausgeschütteten Gesamtbetrages erzielt. Die Verantwortlichen für das Vorschlagswesen hoffen, mit dieser erneuten Aktion die Aufmerksamkeit der noch schlummernden Ideenreserven innerhalb der Betriebe zu wecken



Als Sachbearbeiter für das Vorschlagswesen hat Franz Hartmann die Nachfolge von Karl Lange angetreten. Lange, der das Büro des Betrieblichen Vorschlagswesens im Bereich der Aus- und Fortbildung lange Jahre führte, trat in den verdienten Ruhestand.

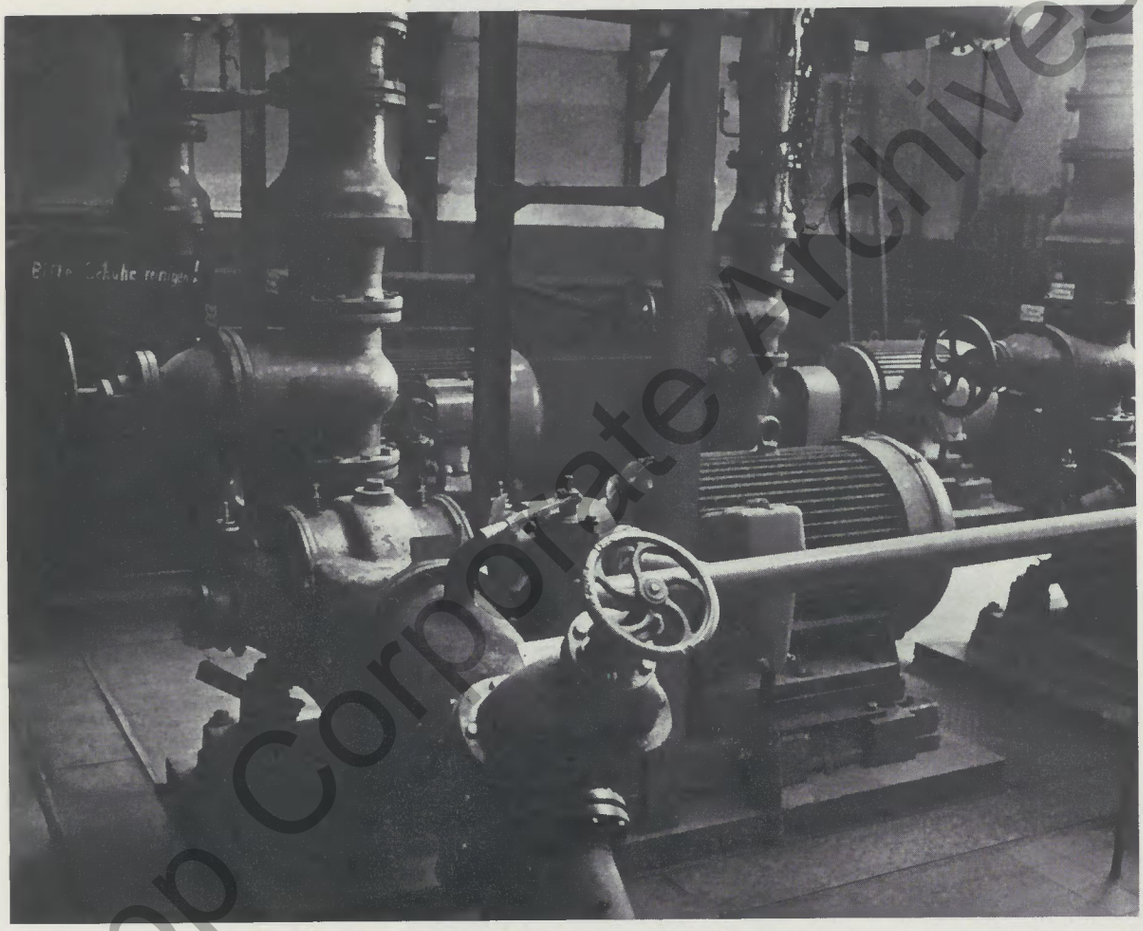
Franz Hartmann, Jahrgang 1931, ist gebürtiger Hamburger und seit vierzehn Jahren bei der HOAG tätig. Er begann seine Laufbahn als Betriebsschlosser an der Feineisenstraße und avancierte dort später zum stellvertretenden Schichtführer. Nach einer dreijährigen Ausbildung wechselte er als Techniker zum Maschinenbetrieb über. Im Oktober vergangenen Jahres trat Hartmann dann seinen Dienst als neuer Sachbearbeiter für das Vorschlagswesen an.

thyssenkrupp Corporate Archives



NACHGEDACHT – BESSER GEMACHT!

Mit 2500 DM wurde ein von Vorarbeiter Bruno Nierfeld eingereichter Vorschlag prämiiert, durch dessen Anwendung die bestehende Kühlwasserversorgung der SM-Öfen 1—5 bis zur Inbetriebnahme einer neuen Kühlanlage verbessert werden konnte. In der Vergangenheit mußten die Kühlaggregate (Türkühlrahmen, Ofentüren, Düsenkühlmäntel usw.) der Öfen sehr häufig gewechselt werden, da die Kühlwasserversorgung wegen zu geringer Durchflußmenge und zu geringen Druckes des Kühlwassers nicht ausreichte. Die aus diesem Grunde notwendig gewordenen Reparaturen störten den reibungslosen Ablauf des Schmelzbetriebes. Dem Vorschlag von Nierfeld folgend, wurde eine weitere Vorlaufpumpe zugeschaltet. Das Ergebnis war, daß durch die verbesserte Kühlwasserversorgung die Haltbarkeit der Kühlaggregate schlagartig erhöht wurde. Neben einer erheblichen Einsparung von Reserveteilen wurde durch den Verbesserungsvorschlag gleichzeitig die Störzeit herabgesetzt.





Auf den SM-Öfen 1—5 waren als Antrieb für die Ofentüren Demagzüge mit starrer Seilführung eingesetzt. Die Seilführung schaltete über ein Gestänge den Endschalter für die Hub- und Senkbegrenzung. Durch die vorhandenen Betriebsbedingungen (Staub und Hitze) verklemmte die Seilführung, so daß die Demagzüge nach kurzer Betriebszeit gewechselt werden mußten. Eine Prämie von 800 DM erhielt der Betriebselektriker Johann Narzekala für seinen Vorschlag, der dazu führte, daß die starre Seilführung entfernt wurde. Für die Hub- und Senkbegrenzung wurde aufgrund des Vorschlags an dem Außenmantel der Winde ein Endschalter angebracht, dessen Zahnritzel von einem Zahnkranz angetrieben wird, der auf die Seiltrommel des Demagzuges montiert wurde. Durch die vorgenommene Änderung wurde die Standzeit der Demagzüge erheblich erhöht.

thyssenkrupp Corporate Archives

PRÄMIIERTE VERBESSERUNGS-VORSCHLÄGE

WERK OBERHAUSEN

Angenendt, Johann
WDreh: Schleifvorrichtung für Widia-Fräs(„Gestra"-Schnellschaft-Zapfventil in VkEW

Beck, Rolf
VkEW: Prüfvorrichtung für „Gestra"-Schnellschaft-Zapfventil in VkEW

Beltermann, Hans
EA: Verriegelung der elektrischen Steuerung an den Ölpumpen/Tieföfen 7-22 und Stoßofen 11

Bluhmki, Gerhard
WLP: Kunststoffbüchsen für die Führungsrollen an der 550er-Straße

Bodden, Erich
WLP: Kunststoffbüchsen für die Führungsrollen an der 550er-Straße

Brinkhaus, Günter
MS: Schutz für Kühlrohrgelenke der Ofentürkühlung/MW II b

Brinkhaus, Günter
MS: Staubableitung von der Bühne des Reversierbands 641/Martinwerk

Donsbach, Hans
VkEW: Verstellbare Halterung für Gelenkwellen an Diesellokomotiven in VkEW

Dreher, Heinz
MEH: Ersatz der Stromschienen durch Kabeltrommel für Demagkatze an Schlackenrampe/Ofen A

Drzymala, Alfred
MS: Verstärkung der Kupplungsschrauben an der Gelenkspindel des Schrottabschiebers der 250er-Schere/Kontistraße

Ellerhold, Jürgen
MEH: Installation eines Schlüsseltasters im Bereich Elektro-Gasreinigung H II

Fischer, Martin
EG: Schwenkbarer Brennerarm der Brennschneidmaschine/Dreverhalle

Fischer, Martin
EG: Änderung der Stützrollen an der Schneidbrennmaschine/Dreverhalle

Frakowiak, Hans
H II: Geänderte Steuerung der Heißwindschieber/Hochofen 3

Friedburg, Heinz
EG: Schwenkbarer Brennerarm der Brennschneidmaschine/Dreverhalle

Friedburg, Heinz
EG: Änderung der Stützrollen an der Schneidbrennmaschine/Dreverhalle

Frowerk, Helmut
PAr: Verschiebbare Schreibunterlage an den Kästen der Personalkartei

Gambke, Walter
MHK: Änderung der Absperrschieber an der Schlammwasserrinne der Kläranlage MHR I

Gambke, Walter
MHK: Änderungen an den Läufern der Desintegratoren 7, 8 und 9/Gasreinigung H I

Giebkes, Günter
MHR: Vorrichtung zum selbsttätigen Nachstellen des Schleifsteinschlittens an der Schleifmaschine in der Werkstatt MHR I

Gogolin, Alois
MS: Beseitigung einer Unfallgefahrenstelle am Knüppelofen der Feineisenstraße

Golla, Franz
MDK: Schlagvorrichtung für Kohlenförderer in MDK

Gross, Hans
MS: Anbringen einer 2. Fettpumpe zum Abschmieren der Seilrollen an den Schrottkränen 1 und 2/SM II a

Haake, Friedrich
WLP: Anfertigung der Hunde aus N-A-XTRA im Bereich 550er-Straße

Hansen, Bernhard
SN: Anbringen einer Beleuchtung in den Waggons an der Steinhalle NO

Hapke, Werner
WDreh: Vorrichtung zum Schleifen der Hartmetall-Drehbolzen in WDreh

Hielscher, Helmut
VkEW: Hebevorrichtung zum Wechseln der Akkumulatoren an den Dieselloks/VkEW

Hirschmann, Erich
VkEW: Biegevorrichtung für die Herstellung von Rungenringen in VkEW

Hullermann, Hans
MEH I: Änderung an den Demagschaltern der Überhebekrane 6, 7 und 8/H I

Jaksztat, Wilhelm
MS: Verlegung eines Gas-Flaschenlagers innerhalb der Zurichterei/550er-Straße

Jaksztat, Wilhelm
MS: Sichtverbesserung für den Kranführer in Halle 7/550er-Straße

Jochem, Franz
ES: Geänderte Armaturenanordnung für die Aspiratoren im Bereich ES

Jonke, Peter
MBl: Geänderte Führung des Drahtseils der Schnittlinienanzeige an der Quarto-Saumschere

Kluwig, Hans-Dieter
WFein: Wasserrohre anstelle der Schläuche für die Kaliberkühlung in WFein

Kober, Erwin
VkEW Ausrüsten der Zug-Schlußlaternen mit Akkulampen in VkEW

Kostian, Klaus
Ausgeschieden: Ölen der Lager an den Hilfsturbinen in MDK während des Betriebes

Krämer, Nikolaus
WZu: Änderungsvorschläge im Bereich der Zurichterei/550er-Straße

Krapoth, Ernst
MS: Anbringen einer Lichtschranke an der Durchfahrt Gießgrube-Pfannenhalle im SM II a

Kreft, Herbert
MDK: Schlagvorrichtung für Kohlenförderer in MDK

Kunz, Hans
MDK: Schleißblech für Martinentschlacker in MDK

Kuchler, Rudolf
MTW: Schalttechnische Änderung im Steuerkreis der Gleiswaagen Stahlwerk, Spitzkehre, WO und Übergangswaage

Leis, Friedrich
MHR II: Änderung am Lagergehäuse und Lagerbock der Granulationspumpen/Ofen A + III

Lindemann, Gerhard
WZu: Anbringen von Warnleuchten über den Rolltoren der Verladehallen/Feinstraße

Lindner, Karl
MDK: Anbringen eines Sprachrohrs vom Steuerstand zum Trommelablaßventil in MDK

Lippik, Rudolf
MEH: Fernanzeige für Schrägaufzug Hochofen 3

Lucas, Heinrich
MDK: Verlegen einer Luftleitung zur Behebung einer Störquelle an den Kompressoren/MDK

Matz, Dieter
WDreh: Änderung der Drehstahlhalter zum Drehen von Fertigwalzen an der Drahtstraße II

Minich, Nikolaus
MS: Einsatz von HOAG-Normmotoren auf der Hilfskatze des 100-t-Krans SM II a durch Kürzen der Hilfshubritzelwelle

Mohr, Josef
MDK: Verbesserte Kesselreinigung vor der Revision im MDK

Möllersmann, H.-Günter
MS: Kürzen der Puffer an den Kranen in Halle 5 und 6/550er-Straße

Narzekala, Johann
MES: Änderung an den Endausschaltern der DEMAG-Züge für die Ofentüren MW II a

Nierfeld, Bruno
MS: Verbesserte Kühlwasserversorgung der SM-Öfen 1-5/SM II a

Oynhausen, Karl-Heinz
MS: Verstärkung der Kupplungsschrauben an der Gelenkspindel des Schrottabschiebers der 250er-Schere/Kontistraße

Paterka, Paul
MEH: Einrichtung zur Schlaffseilüberwachung für Glockenwinden Ofen A und Ofen 3

Peetz, Gerhard
MS: Anbringen von Spiegeln zur Sichtverbesserung im Bereich der Drehkreuze/Zurichterei WDraht II

Peetz, Gerhard
MS: Halterung für Heizspule zum Anwärmen der Gelenkköpfe an den Fertigwalzen/WDraht II

Petersen, Kurt
MDK: Bessere Kühlung der Erregerseite an Vorschaltturbine im MDK

Quint, Werner
MH: Einbau eines sondengesteuerten Motorschiebers in die Emscherwasserzuflußleitung/Klärbecken Gasreinigung H I

Raduschewski, Wilhelm
MHK: Änderungen an den Läufern der Desintegratoren 7, 8 und 9/Gasreinigung H I

Reuschlein, Herbert
MEH: Einbau eines Steuerschalters für die Beschickungsvorrichtung/Hochofen A

Schacht, Franz
MDK: Maßnahme zur schnelleren Beseitigung von Verstopfungen in den Abflußrinnen für Flugasche/MDK

Schacht, Herbert
MS: Anbringen von Spiegeln zur Sichtverbesserung im Bereich der Drehkreuze/Zurichterei WDraht II

Schacht, Herbert
MS: Halterung für Heizspule zum Anwärmen der Gelenkköpfe an den Fertigwalzen/WDraht II

Schäfer, Heinz
MS: Geänderte Führung der Anschlußrohre für die Gasspülsteine in der Vakuumpfanne/SN

Schäfer, Josef
VkEW: Kontrollampe für Anlaßmotor an Diesellokomotiven/VkEW

Schneider, Albert
EA: Abziehvorrichtung für Ritzel an den Kleinmotoren von Meßgeräten/EA

Schneider, Albert
EA: Schlüssel zum Entspannen der Federzugwerke in den Meßuhren und Streifenschreibern/EA

Schneider, Anton
BauS: Verlegung der Eingangstür zum Schreinerei-Maschinenraum/NO

Schranz, Helmut
VkEW: Kupplungsgestänge zum Transportieren der Drehgestelle von fahrbaren Mischern

Seidler, Werner
VkEW: Änderung der Dichtfläche an den Schutzmasken im Sandstrahlraum/VkEW

Söbbing, Bernhard
MTB: Erleichterung im Bestellwesen zwischen MTB und EM

Sontaki, Artur
Z: Anbringen eines Führungsbleches an der Packmaschine zur Vermeidung von Schäden an den Zementsäcken

Theis, Manfred
MEH: Leuchten für die Formbühnen der Hochöfen A

Traeder, Peter
VkEW: Verstellbare Halterung für Gelenkwellen an Diesellokomotiven in VkEW

Walter, Rudi
MEBl: Schutzschalter für die Stromrichterlüfter im Maschinenhaus I der Quartostraße

Weingärtner, Horst
MS: Einsatz von HOAG-Normmotoren auf der Hilfskatze des 100-t-Krans SM II a durch Kürzen der Hilfshubritzelwelle

Wesselmann, Günter
MSZ: Änderung an den Formkastenplatten der Atlas-Pressen im Zementwerk (Steinfabrik)

Wesselmann, Günter
MSZ: Anbringen einer Schaumgummirolle zum Entfernen des Grates an den Grifflochsteinen/Zementwerk (Steinfabrik)

Willems, Valentin
MS: Standzeiterhöhung der Stripperbaum-Führungsbüchsen am 16-t-Stripperkran

Wortelkamp, Siegfried
MS: Geänderte Kühlwassertemperaturüberwachung an den Caterpillar-Frontladeraupen

WERK GELSENKIRCHEN

Brolewski, Heinz
SW: Abdecken des Ofenganges in der Baustahlgewebefabrik

Broschk, Walter
MW: Anbringen einer Sicherungseinrichtung an der Hebebühne des Stoßofens

Broschk, Walter
MW: Verbesserung an der Schumagbank III und den Kaltwalzgerüsten

Freynik, Erwin
MZ: Packtisch zum Verpacken von Michelin-Drahtspulen

Fuhrmann, Karl
SZ: Änderung am Auflaufteller der Einzelziehböcke

Gwiasda, Günter
EZ: Abweiser für Kronen

Junga, August
LW: Umänderung der Dornhalter an einer 10-Spindel-Bohrmaschine

Karsten, Fritz-Jörg
VZ: Änderung der Achsmuttern für das Wickelwerk des App. I A

Konietzka, Otto
MZ: Verbesserung der Absaugung an der Funkenerosionsmaschine

Kuzmierz, Alfred
SZ: Anbringen eines Abweisbleches über den Notschaltern der Maschinen 38 und 39

Löhdorf, Herbert
MEW: Beleuchtung an den Aufstiegstreppen zu den Kranfahrbahnen

Lojewski, Heinrich
EZ: Verwendung eines Distanzstückes zwischen Ziehbock und Kari-Walzenapparat

Müller, Paul
SZ: Änderung der Ablaufkronen am 12-t-Block

Neumann, Horst
K: Abweiser für Kronen

Pallasch, Karl-Heinz
MZ: Verbesserung der Absaugung an der Funkenerosionsmaschine

Pallasch, Karl-Heinz
MZ: Umänderung der Dornhalter an einer 10-Spindel-Bohrmaschine

Surdyk, Johann
SW: Abdecken des Ofenrollganges in der Baustahlgewebefabrik

Tetzlaff, Alfred
MWW: Verbesserung der Schutzgasspülung für die Dreikammerglühe

Thomaschewski, Alfred
MP: Verlängerung des Kabelführungsrohres an der Krananlage der Entladung am Schrottplatz Werk I

Traud, Johann
MEW: Vergrößern der Arbeitsbühnen an Kränen

Vogt, Karl-Heinz
MW: Verbesserung der Schutzgasspülung für die Dreikammerglühe

Wippich, Gernot
MW: Verbesserung an der Schumagbank III und den Kaltwalzgerüsten

Wippich, Gernot
MW: Anbringen einer Sicherungseinrichtung an der Hebebühne des Stoßofens

Wycisczok, Herbert
MW: Änderung der Niederhalter in den Durchlaufbecken des Ofens 5

thyssenkrupp Corporate Archives

Metallurgie der Naturvölker

von Professor
Peter Fuchs



Teil 1

Im Zwielicht zwischen Gut und Böse offenbart sich das Bild der Schmiede der Naturvölker. Magische Kräfte und Verkehr mit Geistern wird ihnen nachgesagt. Ihre Arbeiten und Kunstwerke aus Vergangenheit und Gegenwart markieren den Weg, der die Menschheit vom Erz bis zur Metallverarbeitung führte.

Im Jahr 1897 zerstörte eine Strafexpedition der englischen Kolonialtruppe die Hauptstadt des wenig bekannten Königreiches Benin im Südwesten von Nigeria. Der „historische Zufall" seiner Zerstörung machte den Namen Benin weltberühmt; denn im Palast des Beninkönigs fand man eine größere Anzahl von Kunstwerken, die in ihrer Art einmalig und unerreicht sind. Sie gehören heute zu den kostbarsten Schätzen der Museen. Besonders die Metallarbeiten, die berühmten „Benin-Bronzen", erregten Aufsehen; denn sie zeugten nicht nur von künstlerischem Niveau, sondern auch von einer hochentwickelten Metalltechnik, die niemand bei den „afrikanischen Wilden", wie sie in zeitgenössischen Berichten genannt werden, vermutet hatte.

Die Kunst von Benin war eine höfische Kunst; sie durfte nur innerhalb der Palastmauern ausgeübt werden; die Handwerker-Künstler gehörten zum Hofstaat des Königs, der allein über ihre Arbeiten verfügte. Mit dem König und seinem Hof sind auch die raffinierten Techniken der Metallgießer von Benin verschwunden. Aber die afrikanischen Metalltechniken, die in Benin zu höchster Meisterschaft entwickelt worden waren, existierten bereits in weiten Gebieten Afrikas vor der Gründung des Benin-Reiches im 12. Jahrhundert, und sie haben bis in unsere Tage überdauert. Trotz der Einfuhr europäischer Metallerzeugnisse konnten sie sich behaupten; denn nach wie vor muß der Afrikaner die Dienste eines einheimischen Handwerkers in Anspruch nehmen, wenn er nach traditionellem Schmuck, nach Waffen und Geräten verlangt.

Nun wird allerdings der Bedarf immer geringer; denn die tradi-

thyssenkrupp Corporate Archives





tionellen Waffen und Geräte aus einheimischer Produktion verlieren zunehmend ihre Funktionen, und der Metallschmuck wird immer mehr durch eingeführte Kunststofferzeugnisse verdrängt.

Diese Entwicklung betrifft nicht nur die Völker Afrikas, sondern alle Naturvölker der Erde, wo immer sie beheimatet sein mögen; im weiteren Sinne sind alle traditionellen Handwerkstechniken darin eingeschlossen. Möglicherweise sind wir ihre letzten Augenzeugen.

Metallurgische Techniken sind nicht nur von den Naturvölkern Afrikas bekannt. Im ganzen asiatischen Raum wird seit alter Zeit Metall verarbeitet, und nicht nur im Bereich der asiatischen Hochkulturen. In Amerika war die Metallurgie dagegen nur in den hochentwickelten Kulturgebieten der Inka, Maya und Azteken bekannt. Von den Eskimos wissen wir, daß sie Meteoreisen verwendet haben, vermutlich erfolgte seine Bearbeitung auf kaltem Weg. Unbekannt blieb das Metall in Australien und Ozeanien, bis die Europäer es auch in diesen Gebieten einführten.

Die Bedeutung der einzelnen Metalle ist örtlich verschieden, aber ohne Zweifel nimmt das Eisen eine Spitzenposition ein.

Verarbeitetes Kupfer tritt häufig als Legierung mit Zinn oder Zink auf, dabei mag der Zufall eine Rolle gespielt haben, wenn Kupfer- und Zinnerze miteinander verhüttet wurden und dabei Bronze entstand. Auch die Kupfer-Zink-Legierung „Messing" wird häufig verwendet, wegen der gelben Farbe besonders für Schmuck. Es gibt auch rötlich-braune Kupfer-Zink-Legierungen, die man als Tombak bezeichnet oder auch als Messingbronze.

Die „Benin-Bronzen" sind derartige Messingbronzen mit einem Anteil von 78 bis 84 Prozent Kupfer, 14 Prozent Zink, 5 Prozent Blei und 2,5 Prozent Zinn. In Anbetracht dieser komplizierten Zusammensetzung erhebt sich allerdings die Frage, ob die geringen Anteile Blei und Zinn nicht als „Verunreinigungen" und somit als unbeabsichtigte Zugaben zu werten sind. Eine besondere Legierung aus Kupfer, Zink und Nickel wurde in China entwickelt; sie wird Packfong genannt.

Die Edelmetalle Gold und Silber spielen vor allem im Bereich der Hochkulturen ihre Rolle. Sie treten in der Verarbeitung rein wie auch als Legierungen mit Platin oder Kupfer auf. In Mittel- und Südamerika wurde Tumbage entwickelt, eine Legierung von Gold, Kupfer und Silber.

Gold, Silber und Kupfer kommen in der Natur auch vielfach gediegen vor, aber Eisen tritt gewöhnlich in Form von Schwefel- oder Sauerstoffverbindungen, als sulfidisches oder oxidisches Erz auf. Ausnahmen sind die seltenen Meteoriteisenfunde, von denen bereits im Altertum bekannt war, daß sie „vom Himmel gefallen" sind.

Gediegenes Eisen „irdischen Ursprungs" findet sich hingegen in Nordwestgrönland. Es handelt sich um „tellurisches Eisen, das von den Eskimos kalt bearbeitet wurde und zur Verstärkung der üblichen Knochenspitzen diente.

Der Abbau von Erz erfordert oft bedeutende technische Kenntnisse, da es nicht überall im Tagbau geschürft werden kann. Trotz der einfachen Mittel, die den Naturvölkern zur Verfügung standen, gibt es erstaunliche Zeugnisse ihrer

thyssenkrupp Corporate Archives



Die Bilder von Benin-Bronzen, mit denen wir diesen Bericht illustriert haben, fotografierten wir im Museum für Völkerkunde in Hamburg. Die drei Figuren auf einer Bronzeplatte (Seite 12) stammen von einer Pfeilerverkleidung am Königspalast des Benin-Reiches. Auf der Seite 13 zeigen wir die Abbildung eines Hahnes aus dem 18. Jahrhundert und eines Gedenkkopfes vom Königsaltar aus dem 17. Jahrhundert. Ein besonders schönes Stück ist der auf dieser Seite abgebildete Schlangenkopf

Bergwerkstechniken und ihrer mineralogischen Kenntnisse. So bestanden die Goldminen der südamerikanischen Indianer aus Schächten, die horizontal in den Berghang getrieben wurden. Sie waren gerade so breit, daß ein Mann hineinkriechen konnte. Das Gestein wurde mit einem Stück Hirschgeweih aufgehackt und mit Säcken aus Lamafellen hinausbefördert. Die Schächte hatten eine Länge bis zu 80 Metern, es gab keine Beleuchtung, und in jedem Schacht konnte immer nur ein Mann arbeiten.

Auch die Arbeit in den prähistorischen Zinn-, Gold-, Silber- und Kupferminen Südostafrikas stellte an die Bergarbeiter höchste Anforderungen. Von der Oberfläche führte ein steiler Schacht zu den waagerecht verlaufenden Stollen, in die man hineinkriechen mußte, da sie kaum einen halben Meter hoch und nur etwa einen Meter breit waren.

Die technische Ausrüstung zur Anlage dieser Bergwerke beschränkte sich auf Schlagsteine und Meißel. Die oberste Felsschicht wurde „gesprengt". Man erhitzte den Felsen durch Feuer und goß anschließend kaltes Wasser darüber. War ein Erzlager erschöpft, wurde es „verstellt", der Eingangsschacht wurde zugeschüttet. Als europäische Fachleute in dem Gebiet nach Erzen suchten, stießen sie auf diese längst vergessenen Minen der südafrikanischen Bantu. Ähnliche Untertagbergwerke sind auch aus Westafrika (Togo) bekannt.

Eisenerz wird in den meisten Fällen im Tagbau geschürft, oder man gewinnt es aus sekundären Legierungen, zum Beispiel aus dem erzhaltigen Sand von Flüssen. Der Sand wird gesammelt und mit Wasser ausgewaschen, so daß die leichten Sandkörner weggeschwemmt werden und die schweren Erzkörner zurückbleiben. Die Analyse eines derartigen schwarzen Erzes aus Kamerun ergab reines Eisenoxid (Magnetit). Als Gangart sind dem Eisenoxid Quarz, Titan, Zink, Kalzium, Aluminium und Magnesium beigefügt. Der Schritt vom Erz zum Gewinnen reinen Metalls war eine der entscheidendsten Erfindungen der Menschheit. Sie machte die Verwendung von Metallen in großem Umfang erst möglich, weil das Vorkommen reiner Metalle in der Natur außerordentlich selten ist und niemals ausgereicht hätte, die menschheitsgeschichtliche Epoche der Steinzeit durch die Metallzeit abzulösen. Lager von Metallerzen finden sich jedoch auf allen Kontinenten.

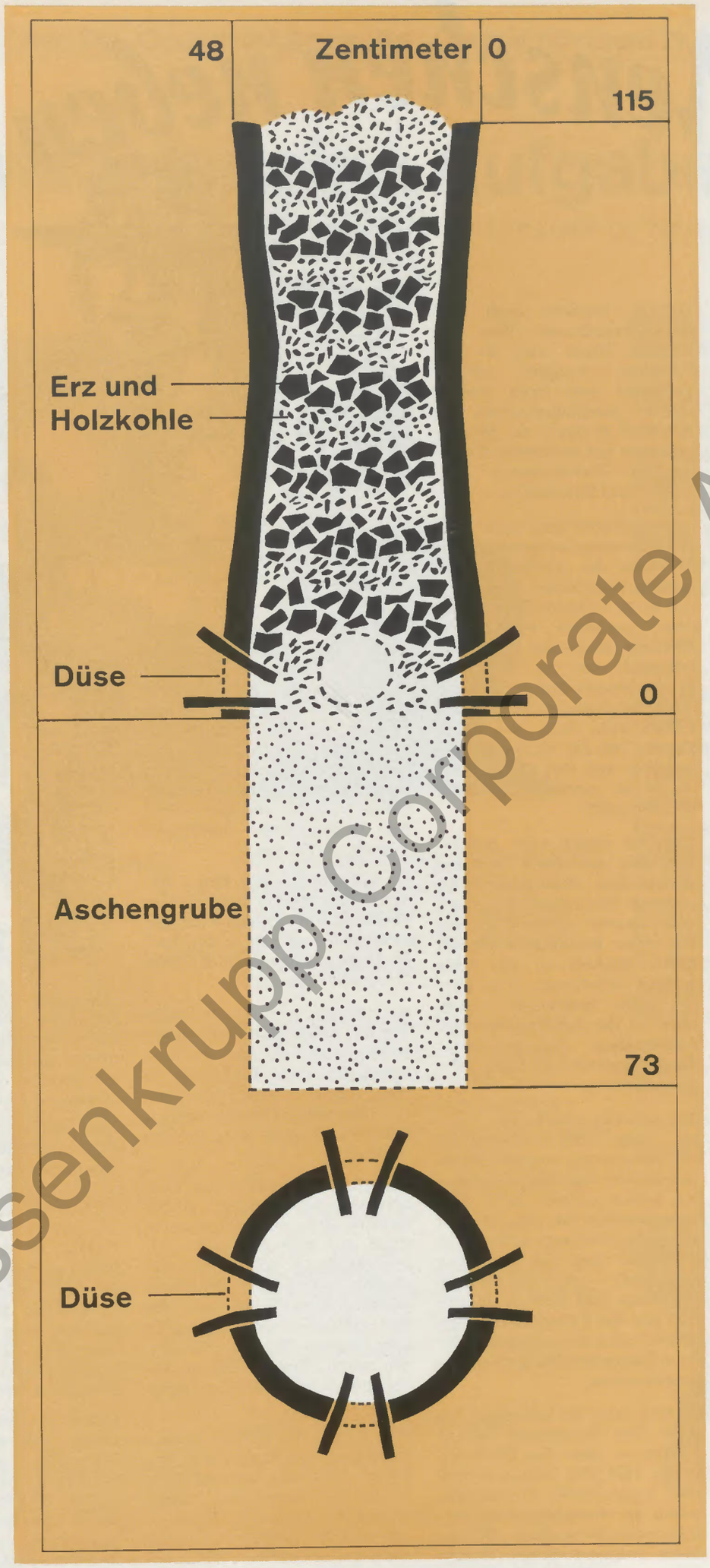
Da Erze im allgemeinen Sauerstoffverbindungen des Metalls sind, besteht das technische Problem darin, den Oxidgehalt zu reduzieren und dadurch das Metall freizusetzen. Seit den ersten Tagen der Metallurgie wird dieser Prozeß mit Hilfe von Kohle, im Bereich der Naturvölker ausschließlich Holzkohle, erreicht. Bei entsprechender Temperatur verbindet sich der Sauerstoff des Erzes mit dem Kohlenstoff der Holzkohle: das Metall wird mit einem größeren oder kleineren Gehalt an Kohlenstoff ausgeschieden.

Die einfachste Lösung des Problems der „Verhüttung" stellt ein Schmelztiegel dar. Er besteht aus Stein oder Ton und wird von außen erhitzt. Tiegel haben sich hauptsächlich bei der Gewinnung von Kupfer bewährt und bei der Herstellung von Kupferlegierungen, wie Bronze. Für Eisenerz, Zinn und Zink ist dieses Verfahren im allgemeinen nicht anwendbar, dazu bedarf es eines Ofens.

Die einfachste Form eines Schmelzofens ist der Grubenofen. Er besteht aus einer flachen Grube, gelegentlich von einem Ring aus Lehm umgeben, mit Öffnungen für das Gebläse. Zerkleinertes Erz und Holzkohle werden in der Grube aufgeschichtet und entzündet. Derartige Grubenöfen sind weit verbreitet, in der älteren Eisenzeit Europas waren sie ebenfalls bekannt. Sie haben den großen Nachteil, daß sehr viel Wärme verlorengeht und der Metallgewinn äußerst bescheiden ist. Einen wesentlichen Fortschritt stellte daher der Rennofen dar. Er wird im Bereich der Naturvölker heute noch verwendet, im europäischen Mittelalter und bis zum Beginn des 16. Jahrhunderts diente er allgemein der Eisenverhüttung.

Der Rennofen besteht aus einem zylindrisch gemauerten Ofen. Am Fuß des Ofens sind Öffnungen für die Luftzufuhr angebracht. Arbeitet der Rennofen nur mit Zugluft, spricht man von einem Windofen. Der indianische Rennofen, in Peru, Bolivien, Argentinien und Chile

hw.sekrub Corporate Archives



Schema eines Rennofens, wie ihn Naturvölker noch heute zum Verhütten von Roteisenstein verwenden

verbreitet, war zum Beispiel ein Windofen, den man in exponiertem Gelände, meistens auf einem Hügel errichtete, wo der Wind für ausreichende Zugluft sorgte. Die Verwendung eines Gebläses macht den Metallschmelzer vom Wind unabhängig, spart auch Zeit und ermöglicht höhere Temperaturen, aber es erfordert einen entsprechend höheren Aufwand von Arbeitskräften.

In derartigen Verhüttungsanlagen können Temperaturen von etwa 1100 Grad Celsius erreicht werden. Damit kann man zum Beispiel Eisen nicht zum Schmelzen bringen. Während des Verhüttungsprozesses wird daher das Eisenmetall nur zu einer zähen, teigartigen Masse, es bildet einen Klumpen, in dem viel Schlacke miteingeschlossen ist, die sogenannte Luppe.

Diese Luppe wird abgestochen; man bearbeitet sie entweder sofort im glühenden Zustand, oder man läßt sie erkalten, zerschlägt sie und sucht die Eisenstücke aus der Schlacke heraus. In diesem Zustand dient das Eisen dem Schmied als Rohmaterial für seine Erzeugnisse. Die verhältnismäßig niedrige Temperatur im Rennofen bedingt einen geringen Kohlenstoffgehalt des Eisens von etwa 0,1 bis 0,2 Prozent, es läßt sich daher gut bearbeiten. Die zahlreichen Schlackeneinschlüsse müssen ausgeschmiedet werden. Je sorgfältiger dieser Vorgang durchgeführt wird, desto besser wird die Qualität des Eisens. Die Schmiede der Naturvölker begnügen sich meistens mit einer verhältnismäßig minderen Qualität, die jedoch den Anforderungen ihrer Kunden genügt. Hochqualifizierte Erzeugnisse blieben stets den Handwerkern der Hochkulturvölker vorbehalten. (Wird fortgesetzt.)

thyssenkrupp Corporate Archives

Die Menschen neben mir



Die Älteren werden sich vielleicht noch daran erinnern: Da gab es vor zwanzig, dreißig Jahren in den Fabriken keine Mitarbeiter, keine Kollegen, sondern nur „Kameraden der Arbeit". Und die Belegschaft ähnelte einer „verschworenen Gemeinschaft", einer kriegsbereiten Truppe — wenn man dem glauben wollte, was an Propaganda und sonstigem Nutzgeschwätz verbreitet wurde. Heute sind wir nüchterner geworden und haben unsere Arbeit anders zu betrachten gelernt. Auch das Miteinander im Betrieb.

Ganz nüchtern betrachtet, „verkauft" jeder seine Arbeitskraft seinem Unternehmen — ein klares und vertraglich geregeltes Verhältnis. Daß man darüber hinaus bemüht ist, sein Bestes zu geben, erscheint selbstverständlich, denn der Erfolg des Ganzen und damit das Wohlergehen jedes einzelnen setzt sich zusammen aus den vereinten Bemühungen aller Mitarbeiter, an welchem Platz sie auch tätig sind. Darüber braucht man nicht lange zu reden.

Worüber man aber einmal sprechen sollte, ist das menschliche Nebeneinander, das ja doch weit über das berufliche Vertragsverhältnis hinausgeht. Wer sich im Betrieb nicht auskennt, neigt zu abenteuerlichen Vorstellungen, wie sie etwa die Witzblätter mit ihren ewigen Geschichten zwischen Chef und Sekretärinnen wiedergeben.

Nun, zugegeben — im jahrelangen Zusammensein zweier Menschen auf engem Raum und gleichem Interessengebiet mag sich manchmal eine gewisse Übereinstimmung und sogar Vertraulichkeit ergeben — mancher Manager ist mit seiner „rechten Hand" zeitlich gesehen länger zusammen als mit seiner Familie. Aber das zur Regel betrieblichen Lebens zu erheben, wäre nicht nur oberflächlich, sondern auch sehr wirklichkeitsfremd. Was sich in den Büros und in den Betrieben morgens zusammenfindet und dann abends wieder auseinandergeht, ist doch eine Vielfalt von Persönlichkeiten mit unterschiedlichen privaten Verhältnissen, Meinungen und Schicksalen.

Immerhin aber sind diese recht unterschiedlichen Menschen für die Dauer der Arbeitszeit aufeinander angewiesen. Manchmal sind sie in direkter Zusammenarbeit geradezu voneinander abhängig, manchmal treffen sie sich auch nur im Pausengespräch. Manche haben auch gar nichts miteinander zu tun und treffen sich doch auf ihren Wegen. Und das Verhalten, die Reaktion auf den anderen — das ist es, worüber man hier sprechen sollte.

Natürlich spielt eine gewisse Rangfolge mit. Dem Chef begegnet man anders als dem Lehrling. Mit dem Kollegen am benachbarten Arbeitsplatz hat man mehr gemeinsam als mit einer Unbekannten aus einer anderen Abteilung. Was aber über jeder Begegnung stehen sollte, ist die Achtung vor dem Mitmenschen, der ja weder „Leidensgenosse" ist noch „Mitverschworener".

Man arbeitet zusammen — gewiß. Aber nach Dienstschluß geht man in den meisten Fällen auseinander und lebt sein eigenes Leben weiter. Acht oder neun Stunden am Tag ist man sich gegenseitig verbunden, man hilft, man mag sich oder mag sich nicht — aber im Grunde steht man sich doch so gegenüber wie die Fahrgäste in einer Straßenbahn oder die Leute, die einen Zebrastreifen gemeinsam überschreiten.

Es mag hier so aussehen, als sollte das Trennende betont werden — aber das Gegenteil ist der Fall. Wir sollten einmal über angewöhnte Vertraulichkeiten sprechen, die dem verantwortungsbewußten Miteinander entgegenwirken. Jürgen von Manger würde sagen: „Mänsch bleiben!" Wir sagen lieber: „So im Betrieb bleiben, wie man auch anderswo ist." Beispiele? Bitte.

Auf einem häufig begangenen Verbindungsweg im Werk stehen drei und haben Wichtiges zu besprechen. Alle anderen müssen einen Bogen um sie machen, auch die wirklich Eiligen. Zu Haus würden die drei sich nicht an der engsten Stelle ihrer Wohnung aufhalten und jeden Verkehr aus der Küche ins Wohnzimmer blockieren. Warum im Betrieb?

Da hat einer in der Pause seinen Joghurtbecher leergegessen und wirft ihn in schönem Bogen auf den Rasen oder in den Hof. Zu Haus auf den Teppich? Nein! Warum im Betrieb?

Sie kommen zugleich vor einer Tür an. Er ist betrieblich etwas höhergestellt als sie, er geht voran. Bei einer Einladung zu Haus würde er sich blamieren, vor irgendeiner Dame herzustürmen. Warum aber im Betrieb?

Irgendein Gedränge: vor dem Lift, vor der Stechuhr, in der Kantine. Jeder verteidigt seinen Platz mit Ellbogen und breiten Schultern. Im Restaurant, abends, würde er selbstverständlich seiner Dame den Vortritt lassen — warum muß er sich hier im Betrieb vordrängen, einen „Vorteil" behaupten, der ihm wirklich nur Sekunden bringt?

Wir wollen die Beispiele nicht fortsetzen. Sie ließen sich beliebig vermehren und auf jedes Gebiet des öffentlichen Zusammenlebens erweitern. Worüber wir sprechen wollten, ist dies: Auch im beruflichen Miteinander sollte man den anderen (oder die andere) als Individuum respektieren, als Einzelmenschen. Nicht in irgendeiner verwischten oder falsch verstandenen Kameraderie.

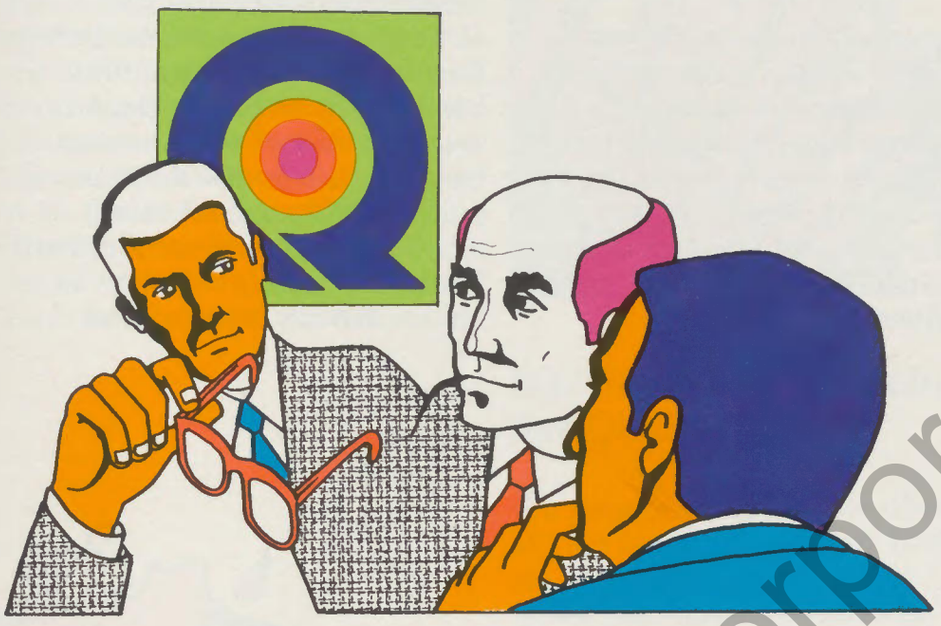
Kamerad ist man sowieso jedem gegenüber, der irgendwelche Schwierigkeiten hat, der in Not gerät — das muß nicht im Betrieb sein, sondern überall, auf der Straße bei einem Unfall, in der Nachbarschaft bei Krankheiten. Im beruflichen Zusammenleben führt man keine Art Ehe miteinander, sondern eine Begegnung mit Menschen, die ihr Recht auf Respektierung ihrer Persönlichkeit haben wie wir selbst.

Und noch eins: Was der Mensch wegen seiner Höflichkeit an Zeit verliert, sind nur Minutenbruchteile. Was er dazu gewinnt, drückt sich jedoch in seinem Ansehen bei denen aus, mit denen er seine Tage im Beruf verbringt. *WG*

thyssenkrupp Corporate Archives

Qualität ist eine Aufgabe für alle

Von Betriebsdirektor Dr. Geipel und Prokurist Dr. Neuhaus



Alle reden von Qualität, wir auch.

Seit einigen Jahren wird in Veröffentlichungen der HOAG immer öfter der Begriff „Qualitätsstahl" verwendet. Was hat das zu bedeuten?

Es bedeutet, daß die Ware, die das Werk verläßt, genauso beschaffen sein soll, wie es mit unserem Kunden verabredet worden ist.

Der Verarbeiter von Walzstahl – beispielsweise ein Werk, das Öltanks baut – muß schon lange scharfe Garantien dafür übernehmen, daß die von ihm gelieferten Tanks einwandfrei sind. Wer das nicht glaubt, frage bei unserer eigenen Einkaufsabteilung nach. Er wäre überrascht, wie scharf unsere Einkäufer darauf achten, auch nur Qualitätserzeugnisse zu beschaffen.

Von unserer Lieferung erwartet unser Kunde natürlich das gleiche, was wir von ihm verlangen, wenn wir Kunde sind: einwandfreie Qualität.

„Qualität" ist kein Modewort, sondern eine entscheidende Voraussetzung für das Funktionieren der modernen industriellen Massenfertigung. HOAG ist in diesem Uhrwerk ein Rädchen, sie muß einwandfrei mitfunktionieren.

Um qualitativ angemessene Ware produzieren und liefern zu können, ist eine Reihe von Voraussetzungen zu erfüllen:

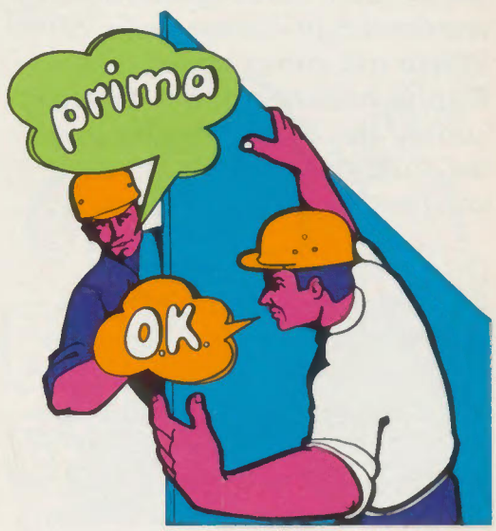
Qualität schon bei den Stoffen

Die zur Fertigung verwendeten Stoffe müssen so beschaffen sein, daß sie zum bestmöglichen Ergebnis führen. Sie müssen Qualität besitzen.

Das gilt im Hochofenwerk für die Erze, den Koks, die Zuschläge und andere Einsatzstoffe. Der Stahlwerker seinerseits muß verlangen, daß Roheisen, Schrott, Brennstoffe und Ferrolegierungen den gestellten Anforderungen entsprechen.

In den Walzwerken wird erwartet, daß die angelieferten Halbzeuge eine einwandfreie Oberfläche besitzen, frei von Innenfehlern sind und eine chemische Zusammensetzung haben, die der geforderten Festigkeit der Walzprodukte angemessen ist. Das letzte Glied der Fabrikationsstufen im Hüttenwerk ist die Zurichtung. Gestalt und Abmessungen der Fertigprodukte werden hier endgültig festgelegt; sie müssen stimmen.

Der Einsatz falscher Stoffe an nur einer Stelle in dieser Kette kann das qualitativ gute Ergebnis zunichte machen.



thyssenkrupp Corporate Archives

Wieviel Qualität ist möglich?



Die Planung für die zu liefernden Produkte muß richtig sein; d. h., die geforderten Materialeigenschaften müssen vom Stoff und den vorhandenen Fertigungsmöglichkeiten her ausführbar sein.
Es ist bekannt, daß Gebrauchseigenschaften, Verarbeitungsverhalten und der Preis von Walzstahl sehr oft ganz entgegengesetzte Wünsche sind. Zum Beispiel: Festigkeit und Schweißbarkeit. Sie widersprechen sich oft. Aber es ist ein berechtigtes Verlangen des Käufers, den bestmöglichen Nutzwert zu erhalten. Genauso berechtigt ist unser Bestreben, nur solche Aufträge anzunehmen, die wir auch gewinnbringend ausführen können.

Der Normenkatalog der Werkstoffsorten ist immer mehr hinter dem rasanten Fortschritt der Technik zurückgeblieben. Es werden heute immer mehr Stähle mit immer spezifischeren Eigenschaften verlangt. Deshalb kommt der Stahlberatung und der Auftragsvorbereitung eine wachsende Bedeutung zu.

Die Abstimmung zwischen Kundenansprüchen und Produktionsmöglichkeiten ist eine wichtige Sache. Wird mehr versprochen, als wir bei redlichem Bemühen halten können, so kann der Ruf des Werkes schnell verspielt werden. Mit der Qualität der Stahlauswahl steht und fällt die rentable Ausnutzung unserer Anlagen.

Qualität wird von jedem verlangt

Die besten Einsatzstoffe, die vollkommensten Anlagen und die günstigsten Produktionsprogramme können jedoch nicht zum Erfolg führen, wenn die menschliche Arbeit mit den Stoffen, an den Anlagen und innerhalb der Programme nicht Qualitätsarbeit ist.

Es gibt zwar Denkmodelle, in denen auch bei metallurgischen Betrieben das Kommando, die Arbeitsausführung und die Aufsicht Rechenrobotern übertragen werden. Davon sind wir heute aber noch weit entfernt. Unsere Arbeitsplätze sind um so sicherer, je mehr jeder einzelne Beschäftigte an seinem Platz bestrebt ist, nicht nur das Notwendige zu tun, sondern das Beste zu leisten. Deshalb bemüht sich die Werksleitung, möglichst vielen Beschäftigten Fortbildungsmöglichkeiten zu bieten, wo sie erfahren und



lernen können, was das Beste ist.

Qualitätsarbeit verlangt von jedem einzelnen das Mitdenken über die Wege zum Produktionserfolg. Man kann sich nicht einfach darauf verlassen, der Vorgesetzte werde schon sagen, was zu tun ist. Nur derjenige, der in unserer arbeitsteiligen Fabrikation einen bestimmten Teilschritt der Arbeit ausführt, ist an dieser Stelle auch der Experte. Er muß sich darüber klar sein, daß er dort „seine" Qualitätsarbeit leisten muß.



Der Fehler ist der Feind der Qualität

Wir begegnen ihm leider überall, wo etwas geschaffen wird: als Materialfehler, als Denkfehler, als Ausführungsfehler. Ihn im Zaum zu halten muß das Bestreben aller sein, die produktiv, erhaltend, planend und disponierend tätig sind.

Selbstverständlich hat auch HOAG besondere Qualitätskontrollen eingesetzt, die Fehler aufspüren sollen. Die Kontrolle kann aber nur aufzeigen, wo wie viele Fehler welcher Art beobachtet werden. Diese Fehler auszumerzen bleibt Sache desjenigen, der an einer bestimmten Stelle aktiv tätig ist. Dazu wird ihn die Werksleitung unter Einschaltung der Forschung mit allen nur denkbaren Hilfsmitteln ausrüsten.

Aber der Mann am Arbeitsplatz muß auch die Mittel nutzen, sonst ist der Aufwand vergebens. Es darf einfach niemand ein Interesse haben, um jeden Preis den Betrieb aufrechtzuerhalten, aber dabei Fehler um Fehler in Kauf zu nehmen. Eine Produktion für den Schrotthaufen verursacht immer erheblichen Schaden: gleichgültig ob das betroffene Material sofort aussortiert oder erst vom Kunden reklamiert wird. Das erstere fehlt uns als Umsatz in der Kasse, das letztere hat außerdem Reklamationskosten und noch Vertrauensverluste zur Folge.

Sicherheit und Schönheit: A und O der Qualität

Gottlob führt nicht jeder Fehler in der Kette der Fabrikation zu einem Mangel an dem Erzeugnis, der es für die vorgesehene Verwendung unbrauchbar macht. Man hat zu unterscheiden zwischen den „Schönheitsfehlern" und Fehlern, die die Funktion des Erzeugnisses schädigen oder gar Gefahr für Leib und Leben zur Folge haben können.

Den letzteren hat das Hauptaugenmerk aller Beteiligten zu gelten. Über die gesetzliche Haftung können unserem Unternehmen beträchtliche Verluste erwachsen. Aber auch die Schönheitsfehler dürfen keinesfalls unbeachtet bleiben. Ihr Vorhandensein oder Nichtvorhandensein entscheidet oft über unseren Erfolg im Konkurrenzkampf.



thyssenkrupp Corporate Archives

Der Schmelzer, der seine Einsatzstoffe nicht sauber klassiert, der Gießer, der unsaubere Kokillen nicht in Ordnung bringt, der Walzer, der seine Kaliber nicht rechtzeitig wechselt, aber auch der Betriebsschlosser, der ein Scherenmesser nicht korrekt einsetzt: sie alle sündigen gegen das Qualitätsgebot, das den Markt beherrscht. Wenn unser Unternehmen auf diesem Markt bestehen und Erfolg haben soll, müssen wir uns gemeinsam bemühen, solche Sünden zu vermeiden.

Qualität heißt „gute Arbeit"

Qualitätssicherung ist also eine Aufgabe, die alle angeht. Die maschinellen Hilfsbetriebe sind damit befaßt, die Fertigungsanlagen in einem Zustand zu halten, der einwandfreie Produktion ermöglicht. Die Stabsstellen, darunter die Qualitätswirtschaft, haben dafür zu sorgen, daß nur brauchbare Einsatzstoffe in die Produktion gelangen, daß richtig disponiert wird, daß die Zwischenprodukte in Ordnung sind und daß die Arbeitsregeln vernünftig sind. Die Arbeitsorganisation in der Produktion selbst muß schließlich die Einhaltung der als richtig erkannten Arbeitsregeln sicherstellen.

Einen so komplexen Organismus wie ein Hüttenwerk an eine neue Marktsituation und Produktionspolitik heranzuführen ist keine Kleinigkeit. Schon das Überwachen der Stoffqualität erfordert erheblichen Aufwand an Forschung und Entwicklung, um dem neuesten Stand der Technik beim Messen und Prüfen zu folgen. Das gleiche gilt für die Planung und Arbeitsvorbereitung.

In erster Linie geht es uns aber um „gute Arbeit" an jedem Arbeitsplatz. Niemand bezweifelt, daß sie bei HOAG geleistet wird. Aber wir müssen uns alle und dauernd bewußt sein, daß wir nur durch gemeinsames Bemühen um Qualität Sicherheit für alle Arbeitsplätze schaffen können.

HOAG ist ein Teil der Thyssen-Gruppe. Auf seinen Arbeitsgebieten steht es mit seinen Erzeugnissen qualitativ weit vorne. Daß es so bleibt, ist unser gemeinsames Ziel.



thyssenKrupp Corporate Archives

sozialpolitische nachrichten

Lohnfortzahlung: Die rund elf Millionen Arbeiter in der Bundesrepublik sind nach der Entscheidung des Bundestages im Falle einer Erkrankung künftig mit den rund sieben Millionen Angestellten gleichgestellt. Das am 12. Juni vom Bundestag in 3. Lesung verabschiedete Lohnfortzahlungsgesetz bestimmt, daß die Arbeitgeber vom 1. Januar 1970 an ihren erkrankten Arbeitern den Bruttolohn bis zu sechs Wochen lang weiterzahlen müssen.

Krankenversicherung: Durch die ebenfalls vom 1. Januar 1970 an wirksam werdende Erhöhung der Versicherungspflichtgrenze auf 1200 Mark erhalten 1,6 Millionen Angestellte mehr als bisher die Hälfte ihres Krankenversicherungsbeitrages vom Arbeitgeber. Damit hat das sozialpolitisch bedeutsamste Gesetz dieser Legislaturperiode die letzte Hürde des Bundestages genommen. Folgende Regelungen wurden festgelegt: Der Beitragshöchstsatz in der gesetzlichen Krankenversicherung wird vom 1. Januar 1970 an von gegenwärtig elf auf acht Prozent gesenkt. Die Versicherungspflichtgrenze wird im Vorgriff bereits vom 1. August an zunächst einmal von 900 auf 990 Mark erhöht, vom 1. Januar 1970 an dann auf 1200 Mark Monatsgehalt. Je Versicherten und seiner Ehefrau werden jährlich bis zu drei nicht verwendete Krankenscheine am Jahresende von der Krankenkasse mit je zehn Mark zurückvergütet. Die Rezeptgebühr, die zur Zeit eine Mark beträgt, wird vom 1. Januar 1970 an differenziert erhöht: Sie wird 20 Prozent der Arzneikosten, aber höchstens 2,50 Mark je Rezept betragen.

Hausfrauen: In unserer gesetzlichen Rentenversicherung beruht die Alterssicherung der Hausfrau — hierauf wurde kürzlich zu einer parlamentarischen Anfrage hingewiesen — im Regelfall auf der Rente des Ehemannes und nach dessen Tode auf der Witwenrente. Diese Renten sind nach dem Versicherungsprinzip gestaltet und insofern auch als gerecht im Verhältnis zur erbrachten Vorleistung anzusehen. Die Witwenrente in Höhe von 60 Prozent der Versicherungsrente ist jedoch mitunter, wenn die Versicherungsdauer oder das Entgelt des verstorbenen Versicherten gering war, als volle Alterssicherung für sich allein nicht ausreichend. Wenn eine Frau längere Zeit erwerbstätig und damit versichert war, erhält sie aber zusätzlich zu ihrer Witwenrente eine Versichertenrente auf Grund ihrer eigenen Berufstätigkeit. Allerdings werden vor allem diejenigen Frauen auf die Witwenrente allein angewiesen sein, die wegen der Betreuung ihrer Kinder nicht oder nur kurze Zeit erwerbstätig waren. Des hier bestehenden gesellschaftlichen Problems sei sich die Bundesregierung bewußt, wurde vom Bundesarbeitsministerium erklärt.

Eignungsuntersuchungen: Die Untersuchungen zur Feststellung der beruflichen Eignung von Hauptschulabgängern, Abiturienten und Hochschülern sollen verbessert werden. Seit Dezember 1967 existiert bei der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung eine zentrale Arbeitsgruppe, die jetzt erste Untersuchungsergebnisse vorgelegt hat. Hierbei handelt es sich um die Untersuchung der für die Praxis der Berufs- und Arbeitsberatung notwendigen Mittel und Methoden auf dem Gebiet der Eignungsdiagnostik und der psychologischen Berufskunde. Die von der Arbeitsgruppe bisher erbrachten Ergebnisse sollen jetzt in zehn „Modellarbeitsämtern" praktisch erprobt werden. Dafür wurden nach einem Beschluß der Bundesanstalt Arbeitsämter in Berlin, Düsseldorf, Duisburg, Goslar, Hamburg, Heilbronn, Bad Kreuznach, Rosenheim, Wetzlar und Würzburg ausgewählt. Die Arbeit der zentralen Arbeitsgruppe für angewandte Psychologie soll sich auf weitere Untersuchungsserien für die Praxis der Beratung und Vermittlung erstrecken, so für Erwachsene, Jugendliche, akademische Berufe und Sonderfälle.

Fortbildung: „Ihre berufliche Zukunft" heißt eine farbige Broschüre, die in einer Erstauflage von 500 000 Exemplaren von der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung herausgegeben wurde. Im Zusammenhang mit einer Information über die Chancen beruflichen Fortkommens wird darin auch auf die beratenden Hilfen und die finanziellen Förderungsmaßnahmen der Arbeitsämter hingewiesen.

kurz berichtet

Arbeitsmarkt: Die Situation auf dem Arbeitsmarkt hat sich weiter verschärft: Auf einen Arbeitslosen kamen Ende Mai bereits sechs freie Stellen — ein neuer Höchststand in der Nachkriegszeit. Nach dem jüngsten Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung erhöhte sich die Zahl der offenen Stellen um 43 900 oder 5,7 Prozent auf 807 200 (468 700 für Männer, 338 500 für Frauen). Im selben Zeitraum ging die Arbeitslosenzahl um 32 214 oder 20,8 Prozent auf 122 967 zurück (77 239 Männer, 45 728 Frauen). Die neue Gesamtzahl der Arbeitslosen liegt um 141 700 oder 53,5 Prozent niedriger als vor Jahresfrist. Die Arbeitslosenquote beträgt jetzt nur mehr 0,6 Prozent. Nach Ansicht des Präsidenten der Bundesanstalt, Stingl, wird die Zahl der offenen Stellen noch weiter ansteigen, unter Umständen sogar bis auf rund eine Million. Nach ihren neuesten Unterlagen schätzt die Arbeitsverwaltung die Zahl der gegenwärtig in der Bundesrepublik beschäftigten Gastarbeiter auf etwas über 1,3 Millionen. Damit wäre der seitherige Höchststand übertroffen. Ende Mai waren zudem noch knapp 98 000 ausländische Arbeitskräfte gesucht worden.

Produktivität: Der Produktivitätszuwachs in der Industrie ist sehr unterschiedlich. 1968 stieg er dank der Rationalisierungsmaßnahmen der letzten Jahre und vor allem dank besserer Kapazitätsausnützung um 11,3 Prozent. Über dem Durchschnitt lag der Produktivitätszuwachs im Bergbau (16,3 Prozent), in den kapitalintensiven Grundstoffindustrien (13,7 Prozent), erstmalig aber auch in den Verbrauchsgüterindustrien (13,6 Prozent). Unterdurchschnittlich war er in den Nahrungs- und Genußmittelindustrien (6,0 Prozent) und, wie schon seit längerer Zeit, in den Investitionsgüterindustrien (10 Prozent).

Lebenshaltungskosten: Der Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte lag Mitte Mai mit einem Stand von 119,3 (1962 = 100) um 0,2 Prozent höher als im April 1969 und um 2,7 Prozent höher als im Mai 1968. Wie das Statistische Bundesamt mitteilte, waren für die Indexveränderung von April auf Mai auch diesmal Preiserhöhungen bei den am stärksten ernte-, saison- und witterungsabhängigen Nahrungsmitteln ausschlaggebend. Ohne sie war der Gesamtindex unverändert.

thyssenkrupp Corporate Archives

Auch Hausfrauen müssen fit bleiben!



„Das ist alles schön und gut, wenn immer gesagt wird, wir Hausfrauen sollten etwas für unsere Bildung und Weiterbildung tun, denn Hausmütterchen würden für die Männer schnell uninteressant, aber wie sieht es denn in der Praxis aus? Abends vor dem Fernsehschirm bin ich so müde, daß ich um 9 Uhr einschlafe. Den Tag über habe ich genug mit dem Haushalt und den Kindern zu tun, wie kann ich da noch etwas für meine Bildung tun? Meine 70-Stunden-Woche — manchmal sind es sogar noch mehr Stunden — genügt mir!"

Die 38jährige, die ihren Beruf als Verkäuferin schon vor der Geburt des ersten Kindes — sie hat jetzt zwei — aufgegeben hat, gibt zu, daß sie kaum liest, selten ausgeht, wenig Kontakte hat — mit Ausnahme zu ein paar befreundeten Familien — und daß sie für manches, was sie gerne tun möchte, keine Zeit findet.

Eine andere junge Ehefrau, die ohne die geringsten Hausfrauenkenntnisse heiratete, besucht einen „Club junger Hausfrauen", wo sie nicht nur das nötige Wissen für den Haushalt nachträglich erwirbt, sondern auch Gelegenheit zu Aussprachen und Diskussionen findet, was sie fast noch mehr schätzt. Sie möchte den Besuch dieses Clubs nicht missen, auch wenn zu Hause mal eine Arbeit liegenbleibt und die Wohnung nicht so gut geputzt ist. Außerdem ist sie der Meinung, daß

thyssenkrupp Corporate Archives





eine junge Frau Körperpflege und Make-up nicht vernachlässigen darf. Die 30jährige, die einen 5jährigen Jungen hat und früher Stenotypistin war, weiß, was sie will. Ganz bestimmt — so sagt sie — will sie sich von ihrem Haushalt nicht unterkriegen lassen. Aber genügt das?

Während die erste Ehefrau zu resignieren scheint, die zweite zu kämpfen bereit ist, so hat eine dritte Ehefrau, die wir befragten, ganz andere Probleme. Die Fünfunddreißigjährige ist nach wie vor in ihrem Beruf tätig. Sie läßt ihre Kinder unter der Obhut der Großmutter, des Kindergartens oder einer Nachbarin — was alles ziemlich gut funktioniert. Ihren Haushalt macht sie mit ihrem Mann gemeinsam, gleichgültig, ob es sich um das Putzen, Kochen, Spülen oder Bettenmachen handelt. Sie kommt dabei gut zurecht. Auch die häuslichen Arbeiten sind wechselweise eingeteilt, so daß jeder weiß, was er wann zu übernehmen hat, so daß der andere ohne schlechtes Gewissen seiner Tätigkeit oder seinem Hobby nachgehen kann.

„Das klappt, vom Einkauf bis zum Frühstück", sagt sie, „eine Woche er, die nächste ich. Meinen Beruf gebe ich nicht auf, das Geld brauchen wir für Anschaffungen. Außerdem macht mir die Arbeit Spaß, und ich bleibe immer am Ball. Was ich in der Praxis höre und sehe, gibt mir Einblicke in viele Probleme unserer Gesellschaft und genügend Diskussionsstoff mit meinem Mann. Ich fühle mich geistig nicht unterernährt."

Sicherlich ist das Problem der Arbeitsüberlastung, der Kontaktlosigkeit, der Weiterbildung nicht nach allgemeinen Grundsätzen zu lösen. Für jede Frau stellt sich die Aufgabe anders.

Die vom Deutschen Hausfrauenbund gegründeten „Clubs junger Hausfrauen", von denen es inzwischen auch in Oberhausen einen gibt, können vielen jungen Ehefrauen mit ihren Näh- und Kochkursen sowie Unterweisungen in anderen Haushaltsfragen und nicht zuletzt mit dem Kontakt zu anderen Frauen eine Hilfe sein. Wer sich für diesen Club interessiert, wende sich an die Geschäftsführerin des Hausfrauenbundes in Oberhausen, Frau Ilse Heß, Schladstraße 27, Telefon 2 77 37.

Möglich aber wird dieser Schritt erst, wenn die häuslichen Probleme so gelöst sind, daß sie keine Belastung mehr bedeuten. Das ist nicht nur eine organisatorische Angelegenheit, sondern auch eine Frage des guten Willens aller Familienmitglieder. Nur eine genaue Planung, eine Arbeitsteilung und -einteilung, bei der Mann und Kinder mitwirken, kann hier helfen.

Eine hoffnungslos von ihrer Tätigkeit als Hausfrau überwältigte Frau, die abends vor dem Fernsehschirm aus Erschöpfung einschläft, kann auf die Dauer weder eine gute Ehepartnerin, noch eine liebevolle Mutter sein. Geistig wird sie bald überhaupt nicht mehr mitkommen, auch nicht bei den Schularbeiten der Kinder. Es liegt aber an der Frau selbst, hier Änderungen vorzuschlagen und zu schaffen, denn sogar einsichtsvolle Männer sehen nicht immer, wie sehr ein Haushalt belastet. Die Frau muß den ersten Schritt tun, nicht dadurch, daß sie ständig klagt, sondern indem sie durchdachte Vorschläge unterbreitet, die zur Not auch die Ausgaben für eine Putzfrau mit einschließen müssen, wenn es anders nicht geht.

Eine Ehe funktioniert heute nicht mehr nur durch einen musterhaft geführten Haushalt mit stets blinkender Wohnung, sondern durch die Fähigkeit der Ehepartner, sich über alles zu orientieren, sich eine Meinung zu bilden und mit den Kindern über alle Fragen ebenso sprechen zu können wie über soziale, wirtschaftliche, politische Angelegenheiten mit dem Ehemann. Um das zu erreichen, braucht jede Frau einen Teil ihrer Zeit für Lektüre, Kontakte und vielleicht auch für die Teilnahme an Kursen und Vorträgen. Miteinander reden kann man auf die Dauer nur, wenn man etwas zu sagen hat. Sonst verstummt der Dialog eines Tages, und die Ehepartner verstehen sich nicht mehr. *G. Herbst*

thyssenkrupp Corporate Archives

Die Lage der Betriebskrankenkassen und der Sterbekasse der HOAG

Zwischen Plus und Minus

Erstmals seit dem Jahre 1964 rechnete die Betriebskrankenkasse der HOAG für das Werk Oberhausen wieder mit einem Minus ab. Im Geschäftsjahr 1968 überwogen die Ausgaben die Einnahmen. Diese Entwicklung ist auf die Altersstruktur der Mitglieder, eine Grippe-Epidemie im Februar vergangenen Jahres sowie die Einführung der Mehrwertsteuer zurückzuführen. Die Mehrausgaben senkten das Vermögen der BKK Oberhausen auf 1,09 Millionen DM. Das entspricht einem Pro-Kopf-Guthaben der Mitglieder von 72,30 DM.

Aber nicht nur Grippewelle und Mehrwertsteuer beeinflußten — wie schon erwähnt — die Ausgabenseite ungünstig. Der mit 27,8 Prozent bezifferte hohe Rentneranteil trug ebenfalls zu dieser Entwicklung bei. Durch die gänzlich unbefriedigende Beitragsregelung in der Rentner-Krankenversicherung entstanden 1968 allein für diesen Personenkreis Mehrausgaben in Höhe von rund 1,3 Millionen DM. Eine Last, die von den „aktiven" Kassenmitgliedern getragen werden mußte.

Als günstig wird von der BKK Oberhausen der Krankenstand im Berichtsjahr 1968 bezeichnet. Obgleich er sich im gesamten Bundesgebiet nach der Rezession dem wirtschaftlichen Anstieg anpaßte, lag der Krankenstand bei der HOAG in Oberhausen mit 4,7 Prozent wesentlich günstiger als bei vergleichbaren anderen Hüttenwerken.

Die Mitgliederzahl der BKK Oberhausen ging im abgelaufenen Geschäftsjahr von 15 248 am Jahresanfang auf 15 179 am Jahresende zurück. Die Kasse betreute am Ende des Jahres 1968 außerdem 19 586 Familienangehörige. Insgesamt gesehen, gewährte sie also 34 765 Personen Versicherungsschutz.

Die Betriebskrankenkasse unseres Werkes Gelsenkirchen machte zwar im abgelaufenen Geschäftsjahr ein Plus von rund 123 000 DM, lag aber damit weit hinter dem Vorjahresergebnis zurück. Wie in Oberhausen, so ist auch in Gelsenkirchen der Anteil der Rentner an der Krankenversicherung mit 22 Prozent sehr hoch. Er zwang zu Ausgaben von 303 726 DM, denen Einnahmen von nur 176 230 DM gegenüberstanden.

Die BKK Gelsenkirchen registrierte zum Jahresende 1968 1 853 Mitglieder. Zusammen mit den Familienangehörigen waren zu diesem Zeitpunkt 4 521 Personen versichert. Der durchschnittliche monatliche Krankenstand betrug in Gelsenkirchen 5,10 Prozent. Das Pro-Kopf-Vermögen der Kasse beläuft sich auf 321,92 DM.

Der Ausblick auf das Geschäftsjahr 1969 läßt die Lage unserer Betriebskrankenkassen nicht gerade rosig erscheinen. Es ergibt sich ein Bild, das bezeichnend ist für alle Krankenversicherungsträger in der Bundesrepublik. Die finanzielle Situation der Krankenkassen ist allgemein so angespannt, daß eine erneute Grippewelle die meisten Kassen schon einem Ruin entgegenführen würde.

„Mit der Einführung der arbeitsrechtlichen Lohnfortzahlung", so heißt es in der Zukunftsbeurteilung der BKK HOAG weiter, „hätte der Gesetzgeber eine finanzielle Entlastung der Krankenversicherung anstreben müssen. Mit der geplanten ‚Minireform' ist das jedoch nicht zu erreichen, zumal anstelle einer Krankenscheingebühr, die den Kassen zusätzliche Einnahmen gebracht hätte, nunmehr Prämien für nicht in Anspruch genommene Krankenscheine ausgeschüttet werden sollen. Für die BKK der Hüttenwerk Oberhausen AG ergibt sich dadurch eine zusätzliche Belastung von über einer halben Million DM jährlich."

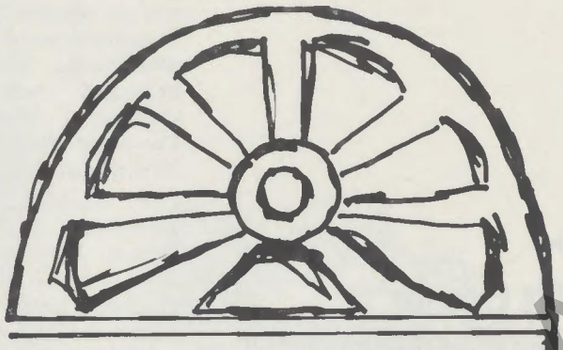
Besser als bei den Krankenkassen war die Entwicklung bei der Sterbekasse der HOAG. Mit 27 603 Mitgliedern in der Erst- und 23 336 Mitgliedern in der Zweitversicherung weist die Bilanz zum 31. Dezember 1968 die Summe von 3,8 Millionen DM aus. Die Gewinn- und Verlustrechnung stellt sich für das abgelaufene Geschäftsjahr auf 924 438 DM. Insgesamt 215 150 DM sind 1968 an Sterbegeld gezahlt worden. Dazu kam ein Gewinnzuschlag von insgesamt 65 565 DM. Die reinen Beitragseinnahmen beliefen sich im abgelaufenen Geschäftsjahr auf 607 031 DM.

Die Anlage des Kassenvermögens in verschiedenen Wertpapieren erbrachte den Mitgliedern erstmalig eine durchschnittliche Kapitalverzinsung von 7,18 Prozent. Die Zinseinnahmen kletterten auf 252 562 DM. Fazit der letzten Vertreterversammlung (Bild unten) Ende Mai dieses Jahres: „Wir sind mit dem Ergebnis 1968 mehr als zufrieden."

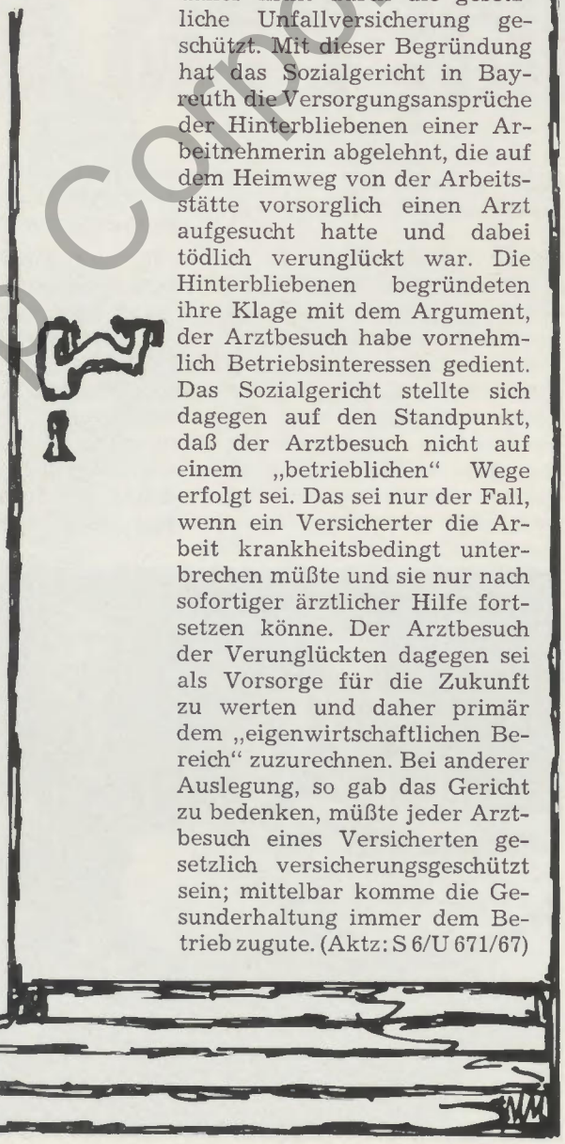


thyssenkrupp Corporate Archives

§ arbeit und rechtsprechung



Arztbesuch auf Arbeitsweg nicht versichert

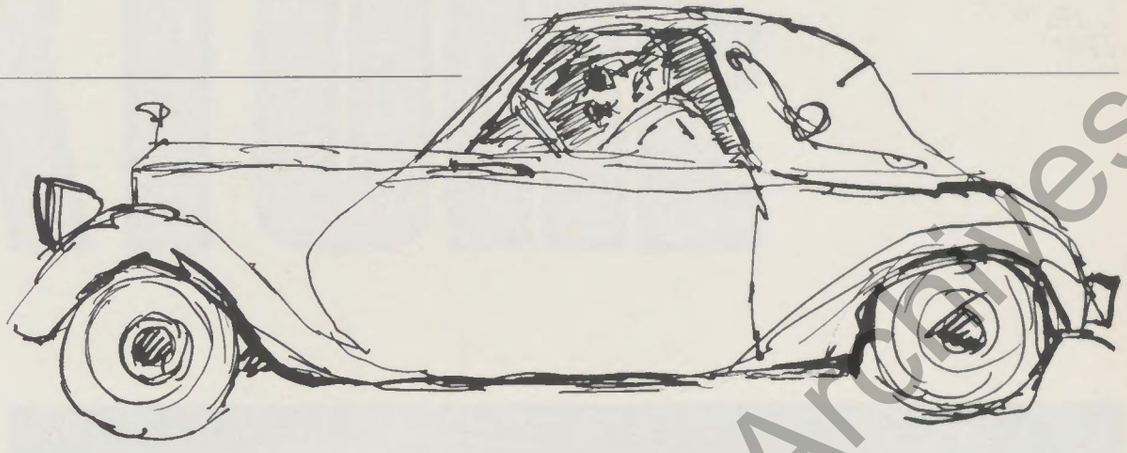


Ein Arztbesuch auf dem Heimweg von der Arbeit ist im versicherungsrechtlichen Sinne als Abweg zu betrachten und daher nicht durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt. Mit dieser Begründung hat das Sozialgericht in Bayreuth die Versorgungsansprüche der Hinterbliebenen einer Arbeitnehmerin abgelehnt, die auf dem Heimweg von der Arbeitsstätte vorsorglich einen Arzt aufgesucht hatte und dabei tödlich verunglückt war. Die Hinterbliebenen begründeten ihre Klage mit dem Argument, der Arztbesuch habe vornehmlich Betriebsinteressen gedient. Das Sozialgericht stellte sich dagegen auf den Standpunkt, daß der Arztbesuch nicht auf einem „betrieblichen" Wege erfolgt sei. Das sei nur der Fall, wenn ein Versicherter die Arbeit krankheitsbedingt unterbrechen müßte und sie nur nach sofortiger ärztlicher Hilfe fortsetzen könne. Der Arztbesuch der Verunglückten dagegen sei als Vorsorge für die Zukunft zu werten und daher primär dem „eigenwirtschaftlichen Bereich" zuzurechnen. Bei anderer Auslegung, so gab das Gericht zu bedenken, müßte jeder Arztbesuch eines Versicherten gesetzlich versicherungsgeschützt sein; mittelbar komme die Gesunderhaltung immer dem Betrieb zugute. (Aktz: S 6/U 671/67)

Anspruch auf angemessene Arbeitsleistung

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Arbeitsleistung unter angemessener Anspannung seiner Kräfte zu vollbringen. Er darf nicht bewußt mit seinen Leistungen zurückhalten. Mit dieser Begründung bestätigte der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichtes in letzter Instanz die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung von mehreren Arbeiterinnen, die im Frühjahr 1967 von einem Fabrikationsunternehmen in Hannover entlassen worden waren. In diesem Unternehmen war das bisher geltende Prämien-Lohnsystem auf Grund neuer Refa-Zeitaufnahmen geändert worden. Daraufhin hatten die betreffenden Arbeiterinnen ihre Leistung um fast 20 Prozent gesenkt und waren trotz wiederholter Mahnungen der Betriebsleitung dabei geblieben. Das Bundesarbeitsgericht bezeichnete das Verhalten der Arbeiterinnen als hartnäckige Arbeitsverweigerung. (Aktz: 2 AZR 283/68)

thyssenkrupp Corporate Archives



Gastarbeiter und ihre Führerscheine . . .

Wer vorher oder nachher „blau" macht

Der Arbeitgeber muß dem Arbeitnehmer den Lohnausfall für gesetzliche Feiertage, die nicht auf einen Sonntag fallen, bezahlen (bezahlte Feiertage). Arbeitnehmer, die am Tage vor einem solchen Feiertag oder am ersten Arbeitstag danach unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, haben jedoch keinen Anspruch auf Bezahlung des Feiertages. Auch wer vor oder nach einem Feiertag einen wesentlichen und zusammenhängenden Teil der Arbeitszeit ohne triftigen Grund versäumt, verliert seinen Lohnanspruch für den Feiertag.

Ein Arbeitnehmer war am Dienstag nach Pfingsten zwar pünktlich zur Arbeit erschienen, hatte aber Kollegen erklärt, wie übermüdet er sei, und zwei Stunden später die Arbeitsstelle wieder verlassen. Der Arbeitgeber verweigerte ihm hierauf die Zahlung des Lohnes für den Pfingstmontag. Das Gericht erklärte dies für berechtigt. Nur derjenige Arbeitnehmer könne Feiertagsbezahlung verlangen, der am Tage nach dem Feiertag seine Arbeit ordnungsgemäß aufnehme und im erheblichen Umfang verrichte. (Aktz.: Bundesarbeitsgericht III AZ 186/66)

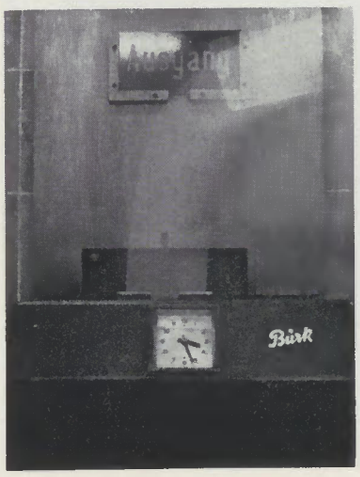
Ausländische Führerscheine behalten ein Jahr nach Grenzübertritt ihre Gültigkeit. So steht es in der Verordnung über den Internationalen Kraftverkehr (VOInt). Daß man diese Bestimmung auch anders auslegen kann als vom Gesetzgeber vorgesehen, mußte ein jugoslawischer Gastarbeiter erfahren, der einen Führerschein seines Landes besaß.

Nach Rückkehr vom Heimaturlaub hatte er einen Unfall verschuldet. Seine deutsche Haftpflicht-Versicherung lehnte es ab, für den Schaden einzustehen. Begründung: Der Fahrzeughalter habe zum Zeitpunkt des Unfalls keine gültige Fahrerlaubnis besessen. Der Gastarbeiter sei seit Oktober 1965 in der Bundesrepublik. Am Tag des Unfalls, im April 1967, sei die Gültigkeit seiner ausländischen Fahrerlaubnis bereits weit überschritten gewesen. Der Gastarbeiter argumentierte, er sei im August 1966 von einer Urlaubsreise in seine Heimat wieder in die Bundesrepublik zurückgekehrt; deshalb sei sein Führerschein zum Zeitpunkt des Unfalls noch gültig gewesen.

Das Oberlandesgericht Stuttgart entschied, daß die Versicherung zahlen müsse. Die Interpretation der geltenden Bestimmung durch die Versicherung bezeichnete das Gericht als völlig unlogisch. Demnach müßte beispielsweise auch der Führerschein eines Züricher Professors, der mehrmals im Jahr Gastvorlesungen in Deutschland hält und dazu mit dem Auto ständig hin- und herfährt, als ungültig erklärt werden, falls sein Aufenthalt in der Bundesrepublik zusammengerechnet ein Jahr übersteigt.

Das Gericht kam zu der Auffassung, daß es nur eine vernünftige Auslegung der Bestimmung geben kann: den Lauf der Jahresfrist vom letzten und nicht vom ersten Tag der Einreise an zu berechnen. Mehrere Grenzübertritte setzen demnach innerhalb eines Jahres die Gültigkeitsfrist des ausländischen Führerscheins immer wieder neu in Gang. (Aktz.: Oberlandesgericht Stuttgart 11 U 82/68)

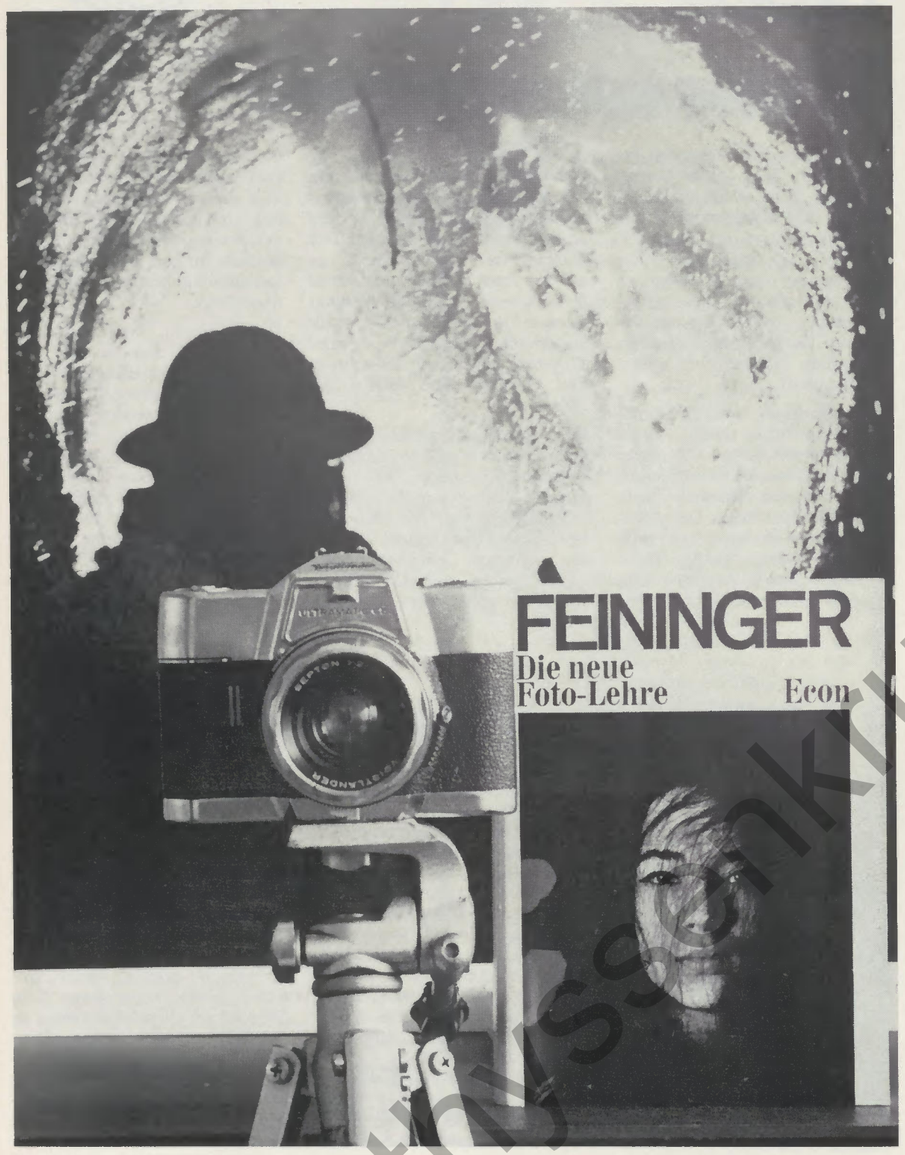
Er ließ einen Kollegen für sich stempeln



Das Stempeln der Stechkarte durch Kollegen kann ein Grund zur fristlosen Entlassung sein. Die Stempelung muß von jedem Arbeitnehmer persönlich vorgenommen werden. Die Verletzung dieser Pflicht stellt einen schweren Verstoß gegen die Ordnungspflicht im Betrieb dar. Die Stempelkarte ist eine Urkunde. Erfolgt die Stempelung durch einen Dritten zum Zweck der Täuschung des Arbeitgebers, so liegt eine strafbare Urkundenfälschung vor und — will sich der Arbeitnehmer damit einen ungerechtfertigten Lohnvorteil verschaffen — ein Betrugsversuch: Tatbestände, die eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

Ein Arbeitnehmer, der nach Schichtschluß die Karte von einem Arbeitskollegen stempeln ließ, weil er es eilig hatte und sich nicht noch in die Reihe der an der Kontrolluhr Wartenden einordnen wollte, kam mit einem blauen Auge davon. Sein Verstoß sei als relativ gering zu werten; da ihm eine Täuschungsabsicht nicht nachgewiesen werden könne, sei die fristlose Entlassung ungerechtfertigt. (Aktz.: Landesarbeitsger. Köln, 8 Sa 59/67)

thyssenkrupp Corporate Archives



Farbenfreude

Andreas Feininger: Die neue Foto-Lehre, Econ-Sachbuch, 424 S., DM 25,—.

Kein Hobby hat sich in letzter Zeit so in den Vordergrund katapultiert wie Filmen und Fotografieren. Doch nicht nur für „Hobbyisten" ist dieses Sach- und Fachbuch, modern in der Aussage und dem technischen Stand, ausgezeichnet informierend über die breite Skala der Fotokunst, von einem Meister des Fotografierens geschrieben: auch den Berufsfotografen spricht es an. Feininger gibt eine in allem zuverlässige Darstellung des „Fotografierens heute". Weshalb er dieses Buch, Anleitung und Information, verfaßte, drückt Feininger wie folgt aus: „Weil der rasche Fortschritt der Fototechnik zu einigen völlig neuen Entwicklungen in der Fotografie geführt hat. Es sind dies vor allem das Ansteigen der Farbfotografie, das Anwachsen des Service in der Fotobranche und die Automatisierung" (der Geräte und Verfahren).

✱

Loreley-Leiden

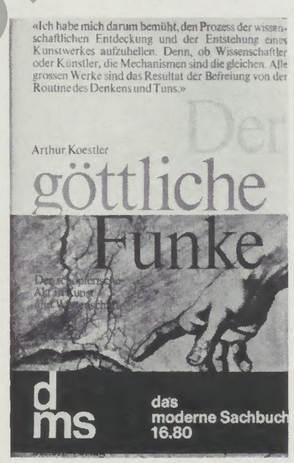
Gaia Servadio: Melinda, Roman. Rowohlt, 363 S., DM 25,—.

„Ich versetze den Leuten gern Tiefschläge, aber ich möchte, daß sie dabei lachen." Das sagt die italienische Autorin. Ein praktikables Rezept, dessen sich Gaia Servadio in einer etwas umschweifigen Plauderart bedient. Ihre Heldin Melinda ist eine „Loreley des Raumfahrtzeitalters", eine Parodie auf ein Comic-Strip-Girl. In bunten, pop-farbigen Bildern begleiten wir die sich zynisch gebärdende Superfrau Melinda von ihren ersten Flirt-Aktionen

LEKTÜRE

bis zu den internationalen Feten des Jet-Sets, bei dem sie als ungekrönte Königin auftritt. Ihre private Vorliebe gilt literarischer Prominenz, Psychoanalytikern, Playboys, Superagenten und Multimillionären, die ihr alle verfallen: Sie genießt diese „männermordende" Rolle, bis sie eines bösen Tages ins Weltall geschossen wird, wo sie auf einem Satellit um die Erde kreist. Und wenn sie nicht gestorben ist, kreist sie noch immer . . .

✱



Schöpfer-Kräfte

Arthur Koestler: Der göttliche Funke. 471 S., aus der Reihe: Das moderne Sachbuch (dms), DM 16,80, Scherz-Verlag.

Koestler, eine der großen Persönlichkeiten der Geisteswissenschaft, legt mit diesem intensiven Buch eine von Pioniergeist und hohem Intellekt getragene Arbeit vor: eine wissenschaftlich exakte und fundierte Untersuchung über den schöpferischen Akt des Menschen, im Sinne einer kunstphilosophischen Interpretation. Koestler kommt zu dem ebenso einfachen wie einleuchtenden Schluß: daß „alle großen Werke das Resultat einer Befreiung" sind, der „Befreiung von der Routine des Denkens und Tuns". Koestler stellt damit den Unterschied zwischen Mensch und Maschine heraus: jener als Produzierender, als Schöpfer, diese als Reproduzierende, Nachvollziehende, die niemals einen schöpferischen Prozeß initiieren kann.

✱

Vergnügliche Expedition

Nicolo Barbaro: Drei Jungfrauen aus Pisa, aus dem Venezianischen, Rütten + Loening, 256 S., DM 18.

Ein pralles Abenteuer aus den Zeiten, als die Seefahrt noch von Piraterie und ähnlichen Überraschungen ihr romantisches Flair bezog, als das Seemannsgarn noch öfter gestrickt wurde als in unserer nüchter-



nen Zeit. Denn dieser köstliche Roman aus dem 17. Jahrhundert, eine kräftige Mixtur aus Trivial- und Liebesgeschichte, erzählt von den Abenteuern des Käpt'n Barbaro, der sich auf Madagaskar dreier — selbstverständlich schöner — Jungfrauen annimmt, die ihm als „Dank" von ihren unterschiedlichen Schicksalen berichten. Unter diesen Umständen wird dem Käpt'n und seiner Crew die lange Fahrt zum Kap der Guten Hoffnung gar nicht lang! Der Leser macht bei diesem Roman eine Schmunzelfahrt zum Kap der Guten Laune mit!

✱



Doppelspiel

Joseph Kessel: La Belle de Jour (Schöne des Tages), Roman, Kurt Desch-Verlag, 221 S., DM 16,50.

Kessels Roman über das Doppelleben und -spiel einer jungen, attraktiven Pariserin wurde vor wenigen Jahren von Luis Bunuel verfilmt: zu einem bedeutenden Leinwand-Werk.

transkulturell Archives

LEKTÜRE

Kennzeichen lesenswert

Die literarische Vorlage ist weitaus milder in ihren Aussagen, was weitgehend auf Kessels sprachliche Glätte zurückzuführen ist. Die „Schöne des Tages", Frau eines erfolgreichen Chirurgen, steigert sich in den Stunden des Alleinseins in eine gefährliche Traumwelt, die sich wie ein Zwang auf sie legt und der sie nicht mehr entweichen kann. Ihr Leben scheitert, Träume bleiben ihr in einer Welt der Leidenschaften, menschlichen Grausamkeiten und Tücken.



Unbekanntes Paris

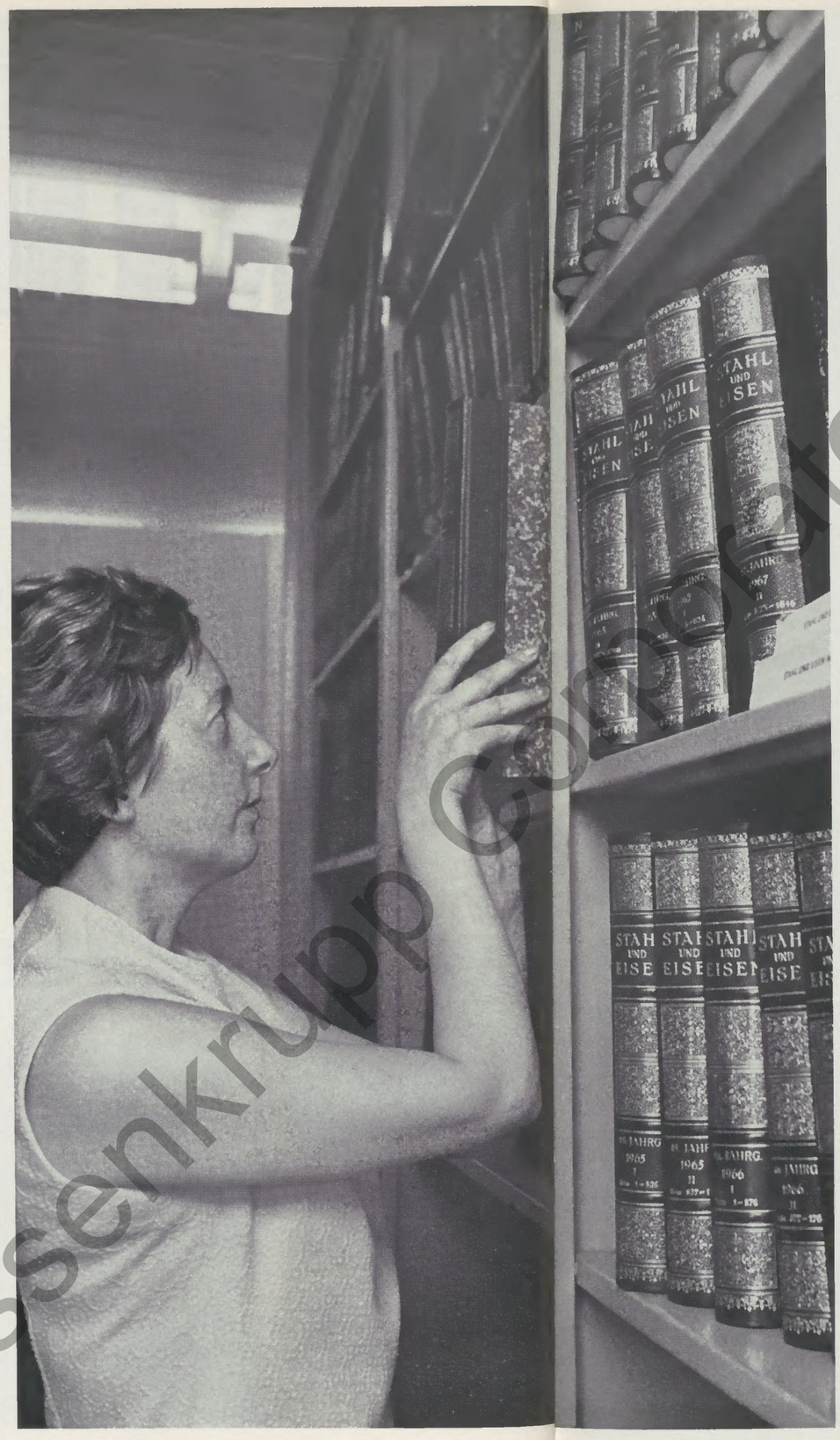
Gilette Ziegler: Das Schwarze Paris, Karl Rauch-Verlag, 332 S., DM 20,—.

Das „schöne" Paris glauben wir alle zu kennen: das der Künste, der Küche, des Vergnügens, der Mode. Doch Gilette Ziegler zeigt ein völlig unbekanntes, überraschendes Paris: das der Riten und „schwarzen Messen", der Intrigen und unaufgeklärten Kriminalfälle der vergangenen Jahrhunderte. Die Autorin, Paläographin, entwirft ein faszinierendes Bild von der Kehrseite einer Weltstadt, von Hintertreppen-Milieu und Hexenwahn, von Mordbuben und Magiern. Übrigens: Noch heute gibt es in Paris 50 000 Wahrsager, Kartenleger und Kaffeesatzleser, die täglich von 300 000 „Kunden" aufgesucht werden. Hätten Sie das gewußt...? *HJL*

Fata Morgana

Norman Bogner: Madonna Komplex, Roman, 405 S., Fritz Molden-Verlag, DM 24,—.

Bogners Bestseller ist ein besserer Unterhaltungsroman — nicht mehr. Aber auch nicht weniger. Er liest sich flott, ist sprachlich elegant, packend. Das Thema: Teddy Franklin, New Yorker Wallstreet-Stratege, sieht, nachdem er finanzielle Unabhängigkeit dank souveräner Business-Aktionen erreicht hat, nur noch ein Ziel — Barbara, ein labiles Wesen, eine Opportunistin, die sein Leben ruiniert. Fast. Zwar muß Teddy ins Gefängnis zum „guten" Schluß, doch Barbara scheint endlich zu ihm gefunden zu haben. Bogner läßt die Frage, ob es schließlich zu einem Happy-End kommt, offen. Sein Roman ist ein unerbittlich sezierender Report über Menschen, die einer Fata Morgana nachlaufen und an ihr scheitern.



ZUR INFORMATION UND ZUR WEITERBILDUNG:

FACHBÜCHER

Ein Haus wird nicht an einem Tage erbaut. (Rom wurde es bekanntlich auch nicht!) Aber ein Baustein ist ein guter Anfang. Bausteine können gesammelt werden. Stein für Stein.

Die „Bausteine", von denen hier die Rede sein soll, sind recht günstig zu erwerben. Sie sind stets von Vorteil für den persönlichen „Hausbau".

Bausteine in unserem Sinne sind Fachbücher: sie sind Bausteine des Wissens.

Und Wissen ist Macht. Vor allem in diesem schnellebigen technischen Zeitalter. Noch nie waren und sind Fachbücher aus allen Sachgebieten so gefragt wie seit rund zehn Jahren.

Der Fachliteratur wird bei der HOAG eine vornehmliche Rolle eingeräumt. Seit jeher gibt es eine eigene Fachbücherei. Im FI fand sie ein neues Domizil.

Ausleihraum, Büchermagazin, Arbeitszimmer und kombinierter Lese- und Katalogsaal mit Zeitschriftenauslage — so präsentiert sich diese Abteilung, die ihren „Kunden" über 10 000 Bücher (hinzu müssen noch rund 2000 Zeitschriften addiert werden) anbieten kann. Damit ist die HOAG-Fachbücherei eine der größten Fachbibliotheken am Ort!

Man sollte diesen beachtlichen Fundus nutzen! Apropos, nutzen: Frau Illa Depenbrock, eine der drei „gestandenen Damen", die die Fachbücherei betreuen, gibt über die Frequenz präzise Auskünfte:

„Pro Tag kommen rund 30 Anfragen, Bestellungen, Wünsche. Nicht eingerechnet ist hierbei die Zahl der Lesesaalbesucher, die sich Zeitschriften ausleihen."

Was nicht in den HOAG-Katalogen zu finden ist (sie werden zur Zeit nach modernen Gesichtspunkten neu angelegt), wird über den regen Ausleihverkehr mit großen Bibliotheken angefordert.

Seit langem herrscht ein reger Leihverkehr mit der Bücherei des Vereins Deutscher Eisenhüttenleute in Düsseldorf. In schwierigeren Fällen stehen in erster Linie die Bibliotheken der Technischen Hochschulen Hannover und Aachen zur Verfügung. Sozusagen „hausintern" wird mit der technischen Fachbücherei der August Thyssen-Hütte AG zusammengearbeitet.

Die meistgefragten Gebiete auf dem Fachbuchsektor sind, wie sollte es bei einem Hüttenwerk anders sein,

1. Eisenhüttentechnik
2. Physik
3. Chemie
4. Mathematik.

Das sind „Top-Hits" der Bestsellernachfrage der HOAG-Interessenten.

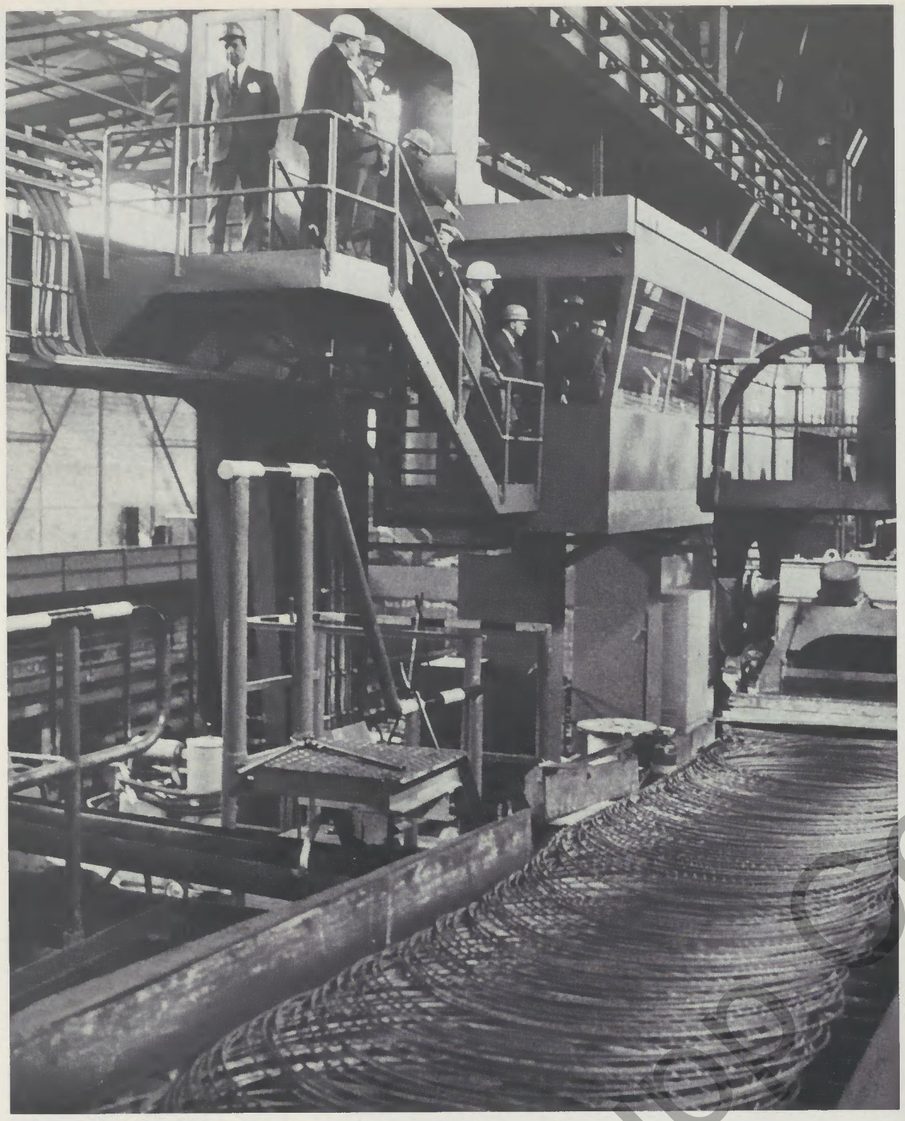
Groß ist die Zahl der Verlage, die sich in neuerer Zeit mit dem Problem der Fachbuchliteratur gründlich beschäftigen und ein breit gefächertes Angebot auf den Markt bringen.

„Stahl und Eisen" in Düsseldorf ist der Verlag, der der HOAG in dieser Beziehung am nächsten steht. Er gibt Bücher und Zeitschriften über die Hüttenkunde heraus. Die Editionen des Verlages des Vereins Deutscher Ingenieure sind ebenfalls eine stets willkommene Fundgrube. Hier ein kleiner Hinweis: Auch die ATH gibt, wie viele andere Großunternehmen, eine eigene Fachzeitschrift heraus.

Ein großer Teil der Fachliteratur erscheint in fremden Sprachen. Daher sollte der moderne Ingenieur wenigstens eine Fremdsprache kennen. Die Nachfrage nach Ostblockliteratur über die verschiedenen Sachgebiete (mit Übersetzungen) hat eine ähnlich aufsteigende Tendenz wie Fachbücher und Zeitschriften aus Japan. Wissen kennt keine Grenzen. Zum Glück ...

Fachbücher, mit Aufmerksamkeit und Konzentration gelesen, sind Bausteine des Wissens. Noch nie war die Fachbücher-Offerte so umfangreich gefächert wie in dieser Zeit des technischen Fortschritts. Wir alle sollten mit dieser Zeit leben (nicht nur: in dieser Zeit!). Dabei helfen uns allen die hier zitierten „Bausteine"! Viel Freude beim Sammeln dieser „Objekte": es lohnt sich! *HJL*

thyssenkrupp Corporate Archives



Im Rahmen einer Arbeitstagung in Brüssel haben die Mitglieder des Technologie-Ausschusses des Internationalen Eisen- und Stahl-Instituts im Juni der HOAG einen Besuch abgestattet. Geleitet von dem Vorsitzenden dieses Fachausschusses, HOAG-Vorstandsmitglied Prof. Dr. Ludwig von Bogdandy, interessierten sich die Gäste (Bild unten) insbesondere für die Drahtvergütung nach dem HOAG-Wirbelschicht-Verfahren. An dem Rundgang im Werk nahmen Fachleute aus Australien, Belgien, Brasilien, Kanada und Japan, Luxemburg, den Niederlanden, Spanien und den USA teil, ferner Dr. Kurt Krebs, technisches Vorstandsmitglied der Niederrheinischen Hütte AG. An der Drahtstraße II wurde den Stahlexperten das neue Verfahren praxisnahe vorgeführt und erläutert. Der Draht wird bei diesem Verfahren zunächst mit Wasser vorgekühlt und anschließend im ausgefächerten Zustand in einer Wirbelschicht — ein durch Luftstrom aufgewirbeltes Sandbett — schnell auf etwa 500° C abgekühlt (Bild oben). Die Anlage, die erst kürzlich in Betrieb gegangen ist, hat gute werkstoffkundliche Ergebnisse geliefert. So läßt sich zum Beispiel Walzdraht herstellen, der ohne eine vorherige Bleipatentierung ziehbar ist. Zuvor hatte man die Drahtstraße IV der Niederrheinischen Hütte besichtigt, die nach dem Stelmor-Verfahren arbeitet. Im Anschluß an den Besuch bei der HOAG reisten die Ausschußmitglieder nach Beeckerwerth, wo das neue LD-Stahlwerk und die Breitbandstraße der ATH besichtigt wurden.



in Bildern und Berichten Rückblick



An einem Kolloquium über Sicherheit und Schutz am Arbeitsplatz nahmen im Juni im Werksgasthaus über 150 höhere Führungskräfte des Betriebes und der Verwaltung sowie Mitglieder des Betriebsrates und Vertreter der Ortspresse teil (Bild links). Der Diskussion vorausgegangen war ein Vortrag von Dr.-Ing. Erenz, Leiter des technischen Aufsichtsrates der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft, Essen, der sich mit den „Regeln der Technik und ihre Bedeutung für die betriebliche Praxis in der Stahlindustrie" beschäftigte. Mit in die Diskussion einbezogen wurde auch der Bericht des Leiters der Abteilung Arbeitssicherheit bei der HOAG, Hoppe, über die Unfallsituation im vergangenen Jahr. Danach nimmt die HOAG mit einer Unfallziffer von 39,46, bezogen auf eine Million verfahrener Arbeitsstunden, unter den vergleichbaren Werken der Eisen- und Stahlindustrie wieder den ersten Platz ein. Die durchschnittliche Unfallhäufigkeit lag 1968 bei 83,35 Unfällen.



Rund um die Mitbestimmung ging es bei dem Besuch einer Delegation von über 30 Betriebsräten aus der Pfalz (Bild links), die an zwei Tagen die HOAG und ihre betrieblichen und sozialen Einrichtungen besichtigte. Die Arbeitnehmervertreter stammten aus Unternehmen der weiterverarbeitenden Metallindustrie. Der Betriebsrat unseres Unternehmens informierte seine Kollegen aus der Pfalz über das bei der HOAG bestehende System der Mitbestimmung und über die sozialen Einrichtungen. In lebhaften Diskussionen wurden mit den Gästen auch die Vorschläge des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur qualifizierten Mitbestimmung erörtert.

thyssenkrupp Corporate Archives

DIE HOAG IM SPIEGEL DER PRESSE

WESTDEUTSCHE ALLGEMEINE WAZ

Auch im Jahre 1968 hat die HOAG unter den vergleichbaren Werken der Eisen- und Stahlindustrie ihre führende Stellung im Arbeitsschutz behauptet. Wie schon im Jahr zuvor hatte sie von den Werken mit über 8000 Beschäftigten die niedrigste Unfallquote. Das ging aus den Ausführungen hervor, die der Leiter der Abteilung Arbeitssicherheit, Oberingenieur Gustav Hoppe, im Werksgasthaus auf einem von rund 150 Betriebsleitern, Betriebs- und Sicherheits-Ingenieuren der HOAG veranstalteten Arbeitsschutz-Kolloquium machte. Die HOAG habe durch ihren günstigen Unfallstand zugleich eine Minderung des Beitrages zur Berufsgenossenschaft um 4,41 v. H. des Normalbetrages oder rund 150 000 DM erzielt. Insgesamt gesehen war die Unfallsituation des Jahres 1968 nach den Ermittlungen der Hütten- und Walzwerk-Berufsgenossenschaft im Jahre 1968 jedoch keineswegs so günstig. Von den Beschäftigten der versicherten Werke erlitt jeder achte Versicherte einen meldepflichtigen Arbeitsunfall. Bei jedem 231. Versicherten führte der Arbeitsunfall zu einer erstmaligen Entschädigung, und bei jedem 5448. Versicherten verlief der Unfall tödlich. Wenn also auch die HOAG selbst mit den Erfolgen ihrer intensiven Bemühungen um verstärkten Arbeitsschutz zufrieden sein darf, war die Gesamtsituation im Unfallverlauf des Jahres 1968 doch immer noch unbefriedigend. Das zu Ende des vorigen Jahres von der Landesregierung verkündete „Gesetz über technische Arbeitsmittel", kurz Maschinenschutzgesetz genannt, gewinnt damit besondere Bedeutung. (11. Juni 1969)

Es sagte der Leiter des technischen Aufsichtsdienstes der Hütten- und Walzwerk-Berufsgenossenschaft, Dr. Ing. Erenz, auf einem Arbeitsschutz-Kolloquium der HOAG zu einer Frage über die juristische Verantwortung des technischen Aufsichtsbeamten: „Bei gewissenhafter Beachtung der allgemein anerkannten Regeln der Technik kann es grundsätzlich keinen Schuldvorwurf geben. Wenn aber ein Jurist ‚grundsätzlich' sagt, denkt er schon an die Ausnahmen. Im Gegensatz zu den Theologen, die auch grundsätzlich meinen, wenn sie es sagen." Zur schwierigen Deutung der Begriffe im neuen Maschinenschutzgesetz meinte der leitende Sicherheits-Ingenieur der HOAG, Gustav Hoppe, der Referent habe für seinen kommentierenden Vortrag „mit den Juristen über jede Formulierung gerungen". (11. Juni 1969)

NEUE RUHR ZEITUNG

... daß die HOAG in der Rangliste der Unfallhäufigkeit an unterster Stelle liegt, ist auf die seit langem mit besonderer Sorgfalt durchgeführten Arbeitsschutz-Maßnahmen zurückzuführen. Der Erfolg zeigt sich übrigens auch darin, daß die HOAG für das Jahr 1968 eine Minderung ihres Beitrages zur Berufsgenossenschaft um 4,41 Prozent des Normalbetrages erzielte. Damit ergab sich dank des günstigen Unfallstandes eine Einsparung von über 150 000 DM. Das war die höchste Rückzahlungsquote unter den 64 versicherten Werken. Um den Arbeitsschutz weiter zu verstärken, ist gegen Ende des Vorjahres ein „Gesetz über technische Arbeitsmittel", kurz Maschinenschutzgesetz genannt, in Kraft getreten. In einem ausführlichen Referat über die „Regeln der Technik und ihre Bedeutung für die betriebliche Praxis in der Eisen- und Stahlindustrie" erläuterte Dr.-Ing. Erenz die neuen Bestimmungen. (11. Juni 1969)

Betriebsratsmitglieder aus der Pfalz besuchten am Wochenende die HOAG ... Im Mittelpunkt des Besuchsprogramms stand ein Referat von Arbeitsdirektor Kübel über die Erfahrungen mit der Mitbestimmung bei Kohle und Stahl. Kübel erinnerte an die gewaltigen Strukturveränderungen, die sich besonders in diesen Bereichen vollzogen haben. Ohne die Mitbestimmung wären die Auswirkungen für die Arbeitnehmer nicht abzusehen gewesen. „Unsere besondere Sorge galt immer den älteren Arbeitnehmern; denn eine junge Generation, die in einer expansiven Wirtschaft nicht für die alten Menschen sorgt, ist ihre eigene Existenz nicht wert", sagte Kübel unter dem Beifall der Betriebräte. Nach einer Besichtigung der Hüttenwerke zeigten sich die Besucher aus der Pfalz besonders beeindruckt von den Anstrengungen der HOAG auf dem Gebiet der Forschung, der Aus- und Weiterbildung sowie des Arbeitsschutzes.
(3. Juni 1969)

Frankfurter Zeitung

BLICK DURCH DIE WIRTSCHAFT

Für die Verhüttung von Eisenerzen gewinnt jetzt ein neues Verfahrensprinzip Bedeutung, das sowohl Industrie- als auch Entwicklungsländern wirtschaftliche Chancen bietet. Es besteht darin, den in den Erzen vorliegenden Eisenoxyden ihren Sauerstoff ohne Schmelzen zu entziehen, sie also im festen Zustand unmittelbar zu metallischem Eisen zu reduzieren (Direktreduktion) und den dabei erhaltenen „Eisenschwamm", auch Schwammeisen genannt, dem flüssigen Bad eines Elektrolichtbogenofens zuzugeben, wo er entschlackt und zugleich in Stahl verwandelt wird ... Eisenschwamm läßt sich auch nach dem „Purofer"-Verfahren erzeugen, für das die Vertriebsrechte bei der Ferroplan GmbH, Essen, liegen, einer Gemeinschaftsgründung der Ferrostaal AG, der Hüttenwerk Oberhausen AG und der Gutehoffnungshütte Sterkrade AG. Hier wird in einem Schachtofen absinkendes Erz im Gegenstrom durch aufsteigendes Reduktionsgas reduziert, das man aus Erdgas, Koksgas oder Raffineriegas gewinnt. (9. Juni 1969)

GELESEN NOTIERT

Geldprämien: Wie in den Sommermonaten des vergangenen Jahres, sollen auch in diesem Jahr wieder Sonderprämien für die in einem bestimmten Zeitraum eingegangenen Verbesserungsvorschläge verlost werden. Wer sich also etwas hat einfallen lassen und es in der Zeit vom 1. Juni bis zum 30. September 1969 als Verbesserungsvorschlag einreicht, nimmt an der Verlosung von zweimal 250 DM und zehnmal 100 DM teil. Diese Verlosung ist selbstverständlich unabhängig von der üblichen Prämiierung, also eine zusätzliche Gewinnmöglichkeit für Amateurerfinder!

*

Lohnsteuer: Das Büro für Lohnsteuerangelegenheiten beim Lohnbüro in der Hauptverwaltung ist im Monat Juli donnerstags von 8 bis 13 Uhr und von 14 bis 16 Uhr geöffnet. In den Monaten August und September bleibt das Büro dagegen geschlossen.

*

Facharbeiterbrief: Über die Ausbildung von ungelernten Belegschaftsmitgliedern der HOAG zu Betriebsschlossern hat sich der Leiter des Arbeitsamtes Recklinghausen, Dr. Heinrichs, informiert. Es handelt sich dabei um einen vom Arbeitsamt Oberhausen unterstützten 18-Monate-Lehrgang, bei dem die Ausbildung in vier Berufsfeldern vorgenommen wird, an deren Ende jeweils eine Abschlußprüfung steht. Nach Bestehen aller vier Prüfungen wird der Facharbeiterbrief überreicht. Diese Ausbildung, die als Berufsfeld- oder integrierte Ausbildung bezeichnet wird, ist besonders geeignet für die Umschulung von Erwachsenen.

*

Meisterprüfung: Fünf Angehörige unserer Abteilung Verkehr haben bei der Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel die Werksbahnbetriebsmeisterprüfung bestanden. Es sind dies die Mitarbeiter Alfons Berger, Horst Hicking, Adolf Oberkötter, Josef Schwarz und Alfred Wenning.

thyssenkrupp Corporate Archives

Hausfrauen-Probleme!





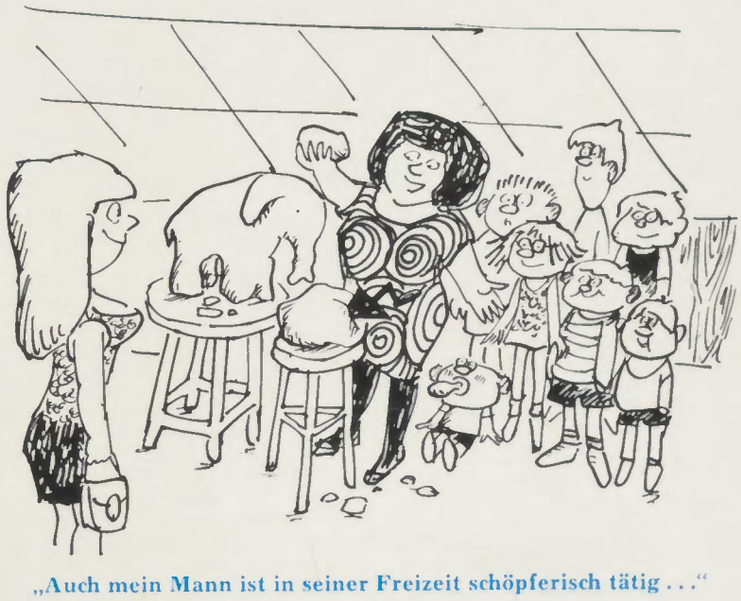
„Dieses dumme Gerede: Hausfrauen müssen fit bleiben! Die Wirklichkeit sieht doch so aus!"



„Aber Mutti, fang bitte nicht mit Bienchen und Blümchen an!"



„Anni, was gibt's heute abend?"
„Rigoletto!"
„Verflixt, Du weißt doch, daß ich die italienische Küche mit dem vielen Öl nicht mag!"



„Auch mein Mann ist in seiner Freizeit schöpferisch tätig . . ."

thyssenkrupp Corporate Archives



Wetterfester HOAG-Stahl im Uhrenbau – diesen Clou hat ein Hüttenmann in seinem Vorgarten verwirklicht. Erreicht hat er übrigens damit, daß die Sonne nicht nur auf die Tagesstunde hinweist, sondern ebenso auf den COR-TEN-Rost, der diese Sonnenuhr vor dem Verrosten schützt.

Corporate Archives