7 ECHO DER ARBEIT

HÜTTENWERK OBERHAUSEN AKTIENGESELLSCHAFT



Zwei glückliche Menschen

ThyssenKrupp Corporate Archives

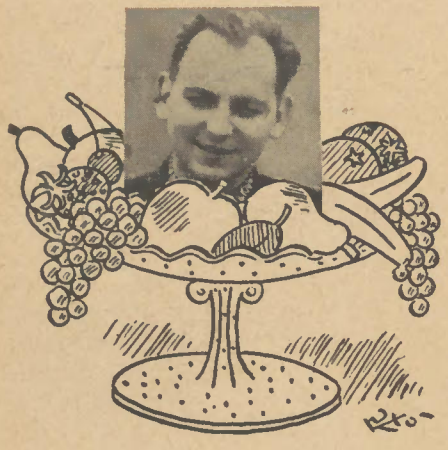
ECHO DER ARBEIT

Herausgeber: Hüttenwerk Oberhausen AG, Oberhausen (Rhld.), Essener Straße 66. Verantwortlich: Direktor Karl Strohmenger.

Redaktion: Manfred Ph. Obst, z. Z. in Urlaub. Vertretung Albert Röhring. Anschrift der Redaktion: Essener Straße 64, Telefon 2 41 31, Nebenstelle 281; Werksruf 38 47.

Druck: VVA Oberhausen. Klischees: Vignold, Essen. — Das ECHO DER ARBEIT erscheint zweimal monatlich und wird allen Werksangehörigen der Hüttenwerk Oberhausen AG einschließlich des Drahtwerkes Gelsenkirchen und des Südhafens Walsum unentgeltlich zugestellt. Auflage: 15 000.

Jahrgang 3 April 1952 Nummer 7



Obst

Manfred-Philipp

28 Jahre alt, witzig, aufgeschlossen und werksverbunden. Ihr seht, liebe Leser, der Redakteur des „Echo der Arbeit" ist nicht ein alter Herr mit Spitzbart, ergrauten Schläfen oder schönem Bauchansatz, sondern wie Ihr ihn Euch wünscht, ein junger Mann – kurz gesagt,

Einer von uns!

HEUTE

Fauler Hund hilft Arbeit erleichtern S. 76
Wir gratulieren S. 78
2 Tage Sonderurlaub S. 80
Noch einmal Frauenarbeit S. 80
Rätselecke S. 82
Ein Hörer spricht S. 83

UND IN 14 TAGEN

Prüfungsergebnisse der gewerblichen Lehrlinge
Der Betriebsrat berichtet
Berichte aus dem Arbeitsschutz

Wahlrecht bedeutet Wahlpflicht!

Wie alljährlich, steht die Belegschaft unseres Werkes wieder vor der Aufgabe, sich durch Wahlen eine neue Betriebsvertretung zu geben.

Es steht auch jetzt wieder vor jedem Belegschaftsmitglied die Gewissensfrage, wähle ich den richtigen Betriebsrat, der alle Belange der Belegschaft und des Werkes nach bestem Wissen und Können vertritt?

Habe ich jeden der Betriebsräte in der vergangenen Zeit so unter die Lupe genommen, daß ich mir ein gerechtes Urteil über die geleistete Arbeit im Dienste der Belegschaft und des Werks bilden kann?

Kann ich ruhig hinter dem Namen eines jeden Betriebsrates meinen Willen kund tun, oder muß ich enttäuscht feststellen, daß dieser oder jener meine Erwartungen, die ich im verflossenen Jahre in ihn gesetzt hatte, nicht erfüllt hat?

Jeder Kollege muß am Wahltag in der Lage sein, sich hierauf eine klare Antwort geben zu können.

Verantwortungslos wäre es von jenen Kollegen, die meinen, durch das Nichterscheinen zur Wahlurne sich vor der Verantwortung und vor der Gewissensfrage drücken zu können.

Wahlrecht bedeutet Wahlpflicht!

Wer das Wahlrecht für sich nicht in Anspruch nimmt, hat im laufenden Jahr kein Recht auf Kritik über die Arbeit der Betriebsvertretung.

Die Arbeit der Betriebsvertretung ist schwer und verantwortungsvoll. Es gehört ein gutes Wissen und Können aber nicht zuletzt ein gut Teil Menschenkenntnis dazu, den Anforderungen ihres Amtes gerecht zu werden.

Noch eins:

Kollege, glaube nicht, daß Du dann schon Deine Wahlpflicht erfüllt hast, wenn Du gedankenlos die Namen der Kandidaten auf dem Wahlzettel angekreuzt hast.

Prüfe selbst und wähle die nach Deiner Ansicht wertvollste Betriebsvertretung.

Der Wahlvorstand

Hans Radzuweit Dunker

thyssenkrupp Corporate Archives

Ostern



Ostervorbereitungen — *Foto: Kinner*

Mit Macht ruft die Sonne das Leben aus der Erstarrung wieder hervor. Wir sehen die Keime sich entfalten und auch hier und da ein Blümlein schon hervorlugen. Alles macht uns froh, weil wir von dem verborgenen Leben wissen, weil wir das sieghafte Leben verspüren. Unser Blick geht in die Weite . . .

Da mag eine Minute der Besinnung uns zusammenführen, daß wir hierin unsere Kraft, unseren Willen, unsere Vorsätze, unsere Gemeinsamkeit verspüren. Nicht in Resignation wollen wir das Leben verbringen, sondern müssen für eine Zukunft wirken, die uns und erst recht unseren Kindern Licht und Wärme bringen soll. Das ist Lebensaufgabe und höchste Erfüllung für jeden. Aus unserer Gemeinsamkeit quillen die Erkenntnisse, wachsen die Aufgaben, werden uns aber auch die notwendigen Kräfte. Wie sich ergänzen Erde und Baum, Sonne und Frucht, so sei jeder verwurzelt in der Gemeinsamkeit mit seinem Leben, mit seinen Taten und mit seinem bereiten Einsatz. Wenn wir so pflichtbewußt stehen, wird eine Frucht uns zuteil werden. Über den einzelnen Tag wachsen wir hinaus, da nicht dem Augenblick, sondern der weitesten Zukunft unser Leben, unser Werk auch zu gelten hat. Fruchtbarkeit liegt dann in all unserem Tun.

Wir feiern Ostern, wir gehen in den Frühling hinein. Sieg über den Tod, Auferstehung, neues Leben in Fülle. Das heißt aber Hoffnung, heißt Stärkung. Je weniger werden wir die Augen verschließen vor den vorhandenen Aufgaben, sondern mit bereiten Herzen versuchen, die Lage zu meistern und bei aller Schwere nicht den Mut verlieren. Strömend wird es uns durchfluten. Wir leben. Wir leben, weil ein neuer Glutstrom uns erfüllt, weil die erwachenden Kräfte der Natur uns ein tieferes Erkennen schenken und beseelter von uns wieder in die Umwelt strömen. Fülle, Licht, Aufgaben, Taten: möge alles in uns aufbrechen, daß nicht nur Sieg der Natur, sondern erneuernd auch in uns ein österliches Geheimnis erstehe.

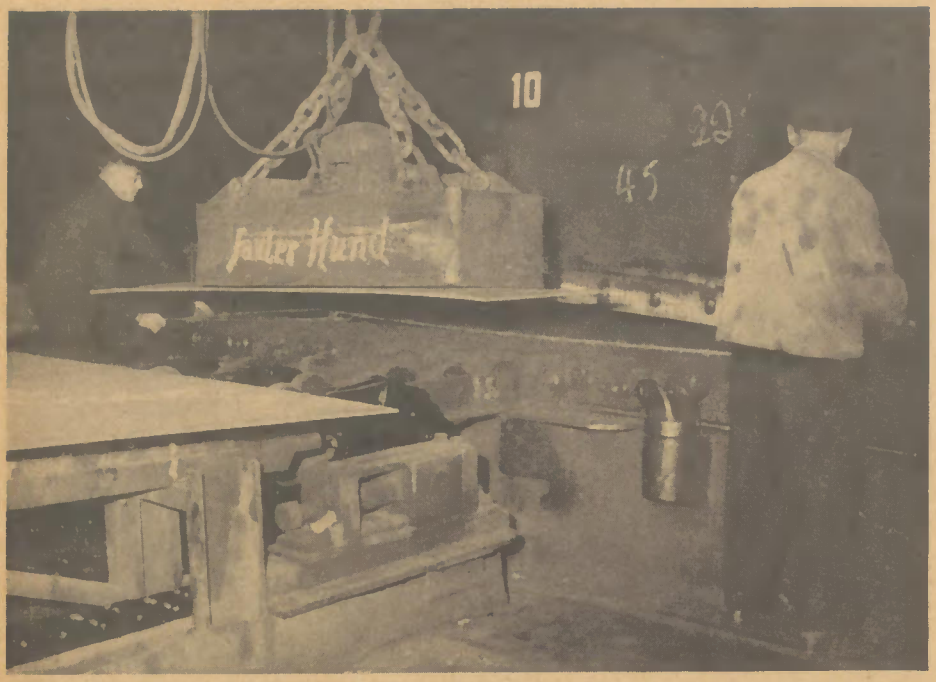
Frühling ist Mahnung aber auch, unsere Erkenntnisse, unsere Kräfte nach bestem Vermögen in den Dienst der Gemeinschaft zu stellen. Wie aus der Fülle der Sonne jedem von uns Licht und die Voraussetzung zum weiteren Leben geschenkt wird, so wird aus unserer gemeinsamen Kraft, aus unserer Bereitschaft und Hingabe vielen, die heute in Not und Elend leben, und damit der Bitterkeit verfallen können, ein Licht leuchten und das Leben wieder hoffnungsfroh gemacht werden. Das Füreinander und Miteinander sei der Kern. Wir wollen in Beharrlichkeit dieser Aufgabe dienen. Und aus unserem „Ja" wird strömen, was kein Gesetz schaffen kann, was aber notwendig ist für die Lauterkeit und Hoheit des Lebens: die aus tiefstem Herzen strömende, aus der Kraft hoher Erkenntnisse gespeiste, von sorgender Verantwortung getragene Verpflichtung für die Gemeinschaft.

Uns wird der Lebenskampf verbleiben; heller aber werden unsere Augen, verbundener die Herzen, wenn wir aufschauen und von der sieghaften Freude über den bestandenen Kampf über den Tod, von der Hoffnung frühlingshafter Erneuerung uns erfüllen lassen.

A. Hickmann

Altes Lied zur Osterzeit / Melodie der bunten Farben
Schlanken Zweigen, Fröhlichkeit / Knospen, Blüten, Blumengarben,
Frauenhand, gewohnt zu schenken / Zeichnet, pinselt. Ob's gefällt?
Als gäb's nichts Besseres zu denken / Als wär ein Ei die ganze Welt.

thyssenkrupp Corporate Archives



Fauler Hund hilft Arbeit erleichtern

Die Nachfrage nach Grob- und Mittelblechen ist zur Zeit größer als die deutsche Erzeugung. Für Schiffe, Brücken, Automobile und andere Zwecke werden in zunehmendem Maße Bleche gebraucht, ohne daß die nach dem Kriege durch Demontage dezimierte Anzahl deutscher Grobblechwalzwerke in der Lage wäre, den zunehmenden Bedarf zu decken. Hinzu kommt, daß durch die steigende Ausweitung der Anwendungsgebiete „Schweißen" und „Abkanten" die Nachfrage nach Flachstahl im Verlaufe der Jahre und Jahrzehnte unverhältnismäßig viel stärker zugenommen hat, als das bei den meisten anderen Walzstahlerzeugnissen der Fall ist.

Für das Grob- und Mittelblechwalzwerk ergab sich aus dieser Lage die Aufgabe, die Blecherzeugung möglichst schnell der Leistungskapazität der vorhandenen Anlagen anzupassen. Als erste Maßnahme erschien es zweckmäßig, die Leistungen der einzelnen Betriebsaggregate innerhalb des Grob- oder Mittelblechwalzwerkes aufeinander abzustimmen. Vor allem genügten die „Öfen" den Anforderungen nicht mehr. Sie konnten nicht so viel Brammen wärmen wie zu einem flüssigen Betriebsablauf erforderlich gewesen wäre und bildeten damit den sogenannten „engsten Querschnitt" des Betriebes. Durch den Einbau besonderer Brenner, durch deren Verwendung eine Stauung der Abgase im Ofen vermieden wurde und durch gleichzeitige Erweiterung der Abgaszüge bei einigen Öfen konnte ein wesentlich verbesserter Ofendurchsatz und eine fast völlige Vermeidung der bisher für erforderlich gehaltenen Wärmpausen erreicht werden.

Auch in bezug auf eine Erleichterung der Arbeitsverhältnisse, die als wesentlich für die Aufmerksamkeit der Belegschaft und damit für die qualitative Leistung des Betriebes anzusehen ist, konnten einige Änderungen zum Nutzen des Betriebes und der Kollegen eingeführt werden. Die harte Arbeit beim Zurechtlegen der Brammen an den Öfen I und II der Duostraße und die starke körperliche Beanspruchung bei der Bedienung des Auszughakens vor dem warmen Ofen konnten durch Einführung einer Ausstoßvorrichtung an Stelle des bisher in Gebrauch befindlichen Auszugsspills wesentlich erleichtert werden.

In der Wärmewirtschaft der Öfen führte eine einfache Maßnahme zu einer fühlbaren Verbesserung. Bei der bisherigen Art der Beförderung von Brammen aus dem Martinwerk zum Blechwalzwerk mußte trotz weitgehender Abstimmung dieser beiden Betriebe aufeinander immer noch in Kauf genommen werden, daß während des Transportes die vom Abguß im Martinwerk herrührende Wärme auf dem Weg zum Blechwalzwerk wieder verlorenging. Spezialwagen, die mit feuerfester Ausmauerung versehen sind und während des Transportes durch einen verschiebbaren Deckel geschlossen werden können, sorgen dafür, daß die Brammen während des Transportes sehr viel langsamer abkühlen und mit einer Temperatur von etwa 700° im Blechwalzwerk ankommend, in die Öfen eingesetzt werden können.

Auch für die Arbeit nach dem Walzen konnten einige wesentliche Erleichterungen vorgesehen werden. Bisher mußten die bis zu 20 t schweren Bleche mühsam durch Kolonnen von 10 Mann Stärke auf sogen. „Schwanenhälsen" vorwärtsgeschoben werden. Um die Schwanenhälse zu ersetzen und die beschwerliche Beförderung der Bleche von Hand zu vermeiden, werden jetzt vom eigenen Maschinenbetrieb Rollgänge angefertigt, die nach Einbau im Verlauf der kommenden Monate mit dazu beitragen, schwitzende und vielleicht bisweilen der Arbeit überdrüssige Menschen zu zufriedenen Beobachtern bei dem durch Maschinen mit Leichtigkeit bewältigten Transport der Bleche zu machen. Es wurde nicht nur der Transport von Schere zu Schere verbessert, sondern auch das Einrichten der Bleche vor der Schere, das früher sehr zeitraubend und kräfteverbrauchend war, wurde geändert. Magnete mit Spindelantrieb legen heute die Bleche vor der Schere zurecht, und wo früher 6 Mann mühsam mit Spitzen arbeiteten, sitzt heute 1 Mann zur Bedienung des Magnetes. Für die Saumschere ist eine besonders wohlgelungene Konstruktion geplant. Hier werden die Bleche durch ein verschiebbares Lineal, an dem die Bleche durch Magnete festgehalten werden, auf die richtige Breite eingestellt. Dann bringen Rollgänge das Blech zur Richtmaschine, und erst jetzt übernehmen die Kräne den weiteren Transport, während sie früher, als Scheren und Richtmaschinen noch nicht durch ein Transportband verbunden waren, mit dem Transport zwischen den getrennt stehenden Maschinen belastet waren.

Auch in der Behandlung des im Blechwalzwerk zwangsläufig anfallenden Schrottes konnten Erleichterungen eingeführt werden. Früher wurde der gesamte Schrott auf Schrottscheren zerschnitten. Das bedeutete zusätzliche Beanspruchung der Kräne, besondere Leute, die allein für diesen Zweck eingesetzt werden mußten und harte körperliche Arbeit. Mit dem Martinwerk wurde abgestimmt, daß der aus dem Beschneiden der Blechseiten entstehende Schrott in den im Blechwalzwerk anfallenden Längen abgenommen wird. Durch das Bündeln dieses Schrottes entfällt nunmehr jegliches besondere Schneiden. Der Kopfschrott wird jetzt im Blechwalzwerk gleich auf die im Martinwerk brauchbaren Maße ge-

thyssenkrupp Corporate Archives

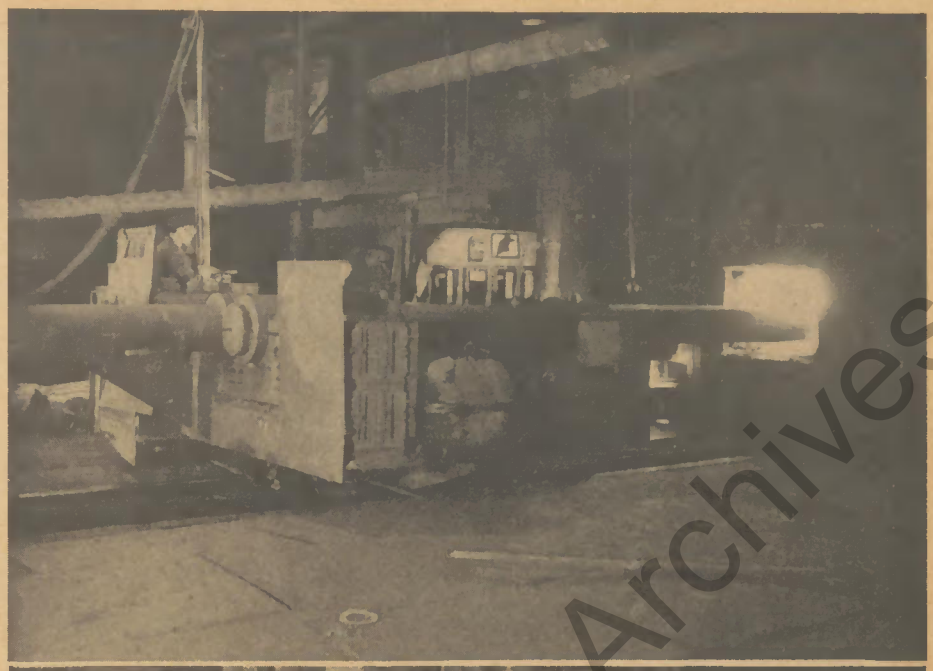
schnitten und durch Demagzüge, die mit Magneten ausgestattet sind, in Hürden gepackt und gebündelt. Nicht immer hat jede von den neuen Betriebseinrichtungen oder jede der Betriebsveränderungen sofort die Zustimmung der Belegschaft gefunden. „Fauler Hund" stand eines Morgens mit Kreide an dem Demagzug zu lesen. Nach einiger Gewöhnung erkannte die Belegschaft jedoch bald, daß der Demagzug ihr Arbeit abnahm; heute ist die Einrichtung zur gern gebrauchten Selbstverständlichkeit geworden.

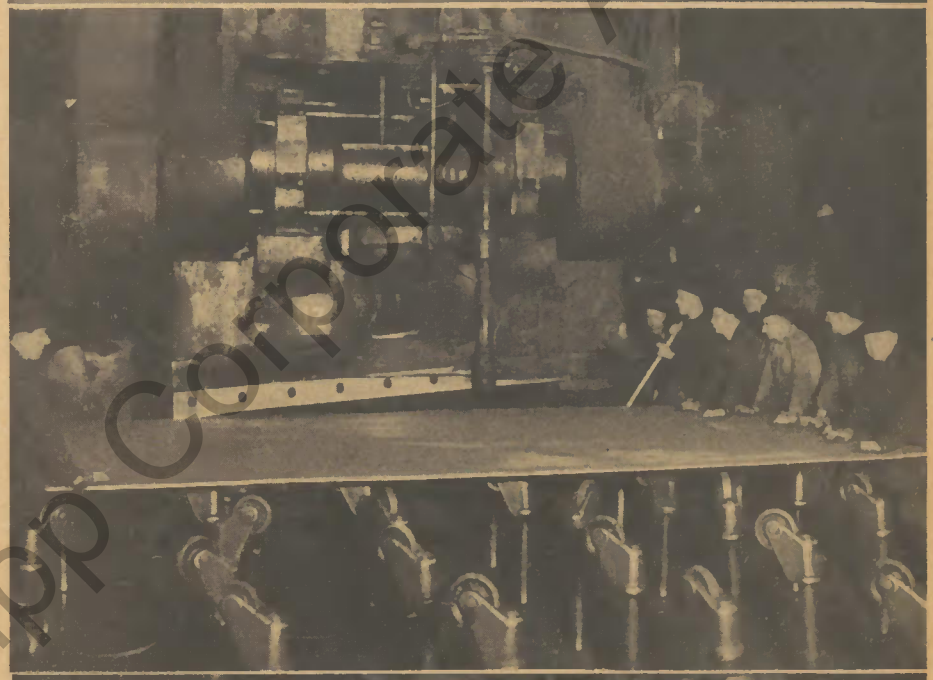
Die bisher zu verzeichnende Überbelastung der Verladekräne wurde dadurch beseitigt, daß die Sortierung der Bleche vor der Trio-Richtmaschine durchgeführt und so der Verladung die einzelnen Kommissionen fertig gebündelt zugestellt werden.

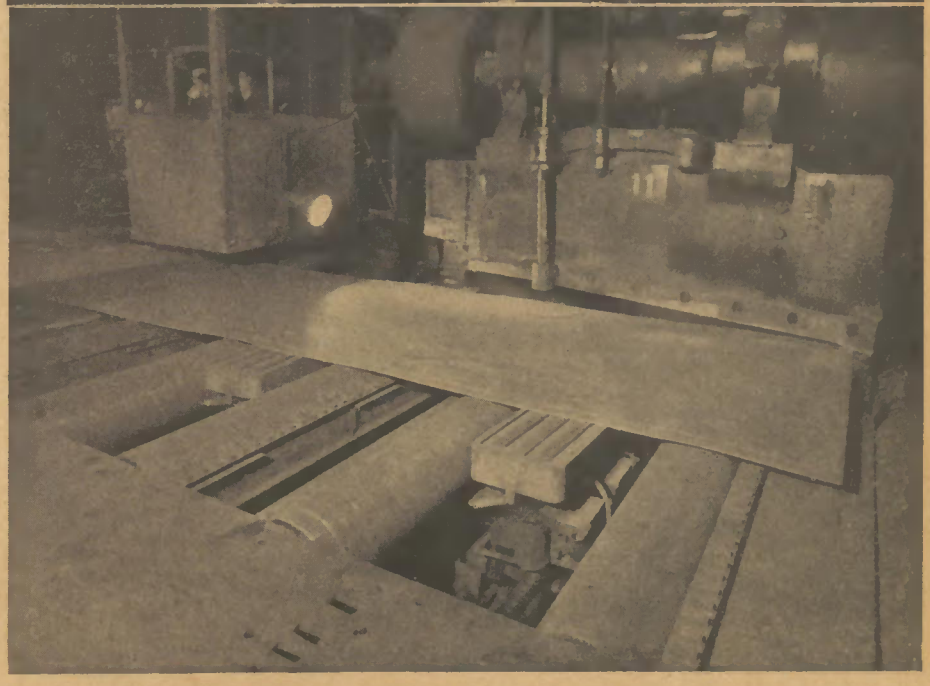
Um den Transport von Blechen aus dem Triowalzwerk zum Scherenstrang der Duo-Halle zu erleichtern, wurde ein Demagzug errichtet, der zuerst mit Haken, später mit Magneten die Bleche befördert. Dadurch werden die Kräne in der Duo- und Trio-Halle von Transportarbeiten befreit, die lange Transportwege verlangten und entgegen dem Materialfluß ausgeführt werden mußten.

Alle diese Maßnahmen reichen aber noch nicht aus, um die Produktion des Grobblechwalzwerkes zu verarbeiten und reibungslos versenden zu können. Noch immer liegen zum Wochenende mehrere 100 t Bleche in der Zurichtung und müssen notgedrungen am Sonntag verarbeitet werden. Noch viel Organisations- und Verbesserungsarbeit wird notwendig sein, um diesen Zustand zu beseitigen. Auch an eine noch schärfere Kontrolle der Qualität unserer Bleche soll hierbei gedacht werden. Wenn alle geschilderten Einrichtungen fertiggestellt und geplanten Umänderungen durchgeführt sind, wird es möglich sein, die Produktion des Grobblechwalzwerkes reibungslos in der Zurichtung zu verarbeiten und zu versenden. Für jeden dabei Beschäftigten wird die Arbeit leichter werden, und es wird hoffentlich dann bald die Zeit kommen, in der der sichtbare Erfolg vieler Mühen durch ein praktisch völliges Verschwinden jeglicher Unfälle im Betrieb des Blechwalzwerkes deutlich wird.

Diestel







Bildunterschriften:
Links oben: Schrott-Transport durch Magnet.
Rechts: Neue Ausstoßvorrichtung an den Grobblechöfen.
Alte Arbeitsweise: Saumschere mit Handtransport.
Neue Arbeitsweise: Saumschere mit Rollgängen und Magneten.

thyssenkrupp Corporate Archives

Wir gratulieren



Zu unserem Titelbild:

JUTTA BUDY
und
CHARLOTTE BAUER,

zwei frisch gebackene, junge Angestellte, die ihre Abschlußprüfung als Bürogehilfin am 14. März 1952 „Mit Auszeichnung" bestanden haben. Sie haben allen Grund so zu strahlen.

Als am Freitag, dem 14. März 1952, der Prüfungsausschuß der Industrie- und Handelskammer Oberhausen verkündete, daß alle Anlernlinge des Hüttenwerkes Oberhausen ihre Abschlußprüfung für den Beruf der Bürogehilfin bestanden hatten, da sah man 15 glückliche junge Menschen mit strahlenden Gesichtern. Insgesamt hatten sich an diesem Tage 45 Anlernlinge aus dem Raum Groß-Oberhausen und Mülheim der Abschlußprüfung, auf der jeder Teilnehmer auf Herz und Nieren geprüft wurde, zu unterziehen. Es freut uns, in diesem Zusammenhang mitteilen zu können, daß (wie uns von zuständiger Seite berichtet wurde) die Leistungen der Prüflinge im allgemeinen gegenüber denjenigen des Vorjahres angestiegen sind. Jedoch nicht alle 45 Prüflinge aus dem Raum Groß-Oberhausen und Mülheim konnten ihre Prüfung bestehen, denn in den schreibtechnischen Fächern hat mancher die an sie gestellten Anforderungen nicht erfüllen können.

Die 15 Anlernlinge unseres Werkes, die gemäß Vereinbarung im Lehrvertrag am 31. März 1952 ihre Ausbildung beendeten, gingen mit mehr als achtbaren Ergebnissen aus dieser Prüfung hervor. Die Resultate und die offizielle Mitteilung, daß das Ausbildungsergebnis „Hüttenwerk Oberhausen AG" mit weitem Abstand an der Spitze liegt, beweisen, mit wieviel Mühe und Fleiß gelehrt und gelernt worden ist.

Von unseren 15 Anlernlingen erhielten zwei das Prädikat

„Mit Auszeichnung bestanden".

Neun Anlernlingen wurde die Note

„Mit gutem Erfolg bestanden"

zuerkannt, und vier Prüflinge haben die Prüfung

„Bestanden".

Alle, die eine gleiche oder ähnliche Ausbildung hinter sich haben, wissen, was diese Prädikate bedeuten und was es gekostet hat, solche Noten zu erzielen. Aber die Mühe und Arbeit sind nicht unbelohnt geblieben.

Außer einem guten Buch als Anerkennung für das gute Ausbildungsergebnis erhielten alle neugebackenen „Bürogehilfinnen" ihren Anstellungsvertrag zum 1. April 1952. Somit hat sich nun unsere große Werksfamilie ab 1. April um weitere 15 neue, junge Kolleginnen vergrößert. Jetzt gilt es, das erworbene Wissen und Können in der täglichen, praktischen Arbeit zu festigen und weiter auszubauen. Wer rastet, der rostet. In keinem Zusammenhang findet dieses Sprichwort so seinen Niederschlag wie im Kampf um das tägliche Brot. Es gilt zu beweisen, daß das gute Prüfungsergebnis nicht der Abschluß einer Berufsausbildung ist, sondern die erste Etappe in der erstrebten Laufbahn. Der Weg ist hart und dornig. Es geht nicht ohne ein ständiges Ansicharbeiten, nicht ohne Aufwand und Mühen. Darum — mit frischem Mut an die Weiterbildung, denn „Stillstand ist Rückstand".



...sehen wir ihnen ruhig einmal in die Augen. Es ist nicht nur das Glück über den ersten beruflichen Erfolg, das aus ihnen strahlt. Mit einem Male sind die „neugebackenen" Bürogehilfinnen um vieles selbstbewußter geworden. Selbstvertrauen aber, richtig angewandt –, das ist keine schlechte Eigenschaft für die zukünftige Arbeit.



Unsere jungen Angestellten . . .

Von links nach rechts stehend:		Von links nach rechts sitzend:
ECKENROTH, BRIGITTE	WEEKE, DORIS	BAUER, CHARLOTTE
SALBER, INGE	STEIDEL, GISELA	SCHRAFEN, IRMGARD
GERHOLD, INGE	VERHOEVEN, ANNI	RECH, CHRISTA
WOLFF, RENATE	MOGS, ELEONORE	MÜLLER, BRIGITTE
DINKHELLER, MARGRET	VOSSKÜHLER, URSULA	BUDY, JUTTA

thyssenkrupp Corporate Archives

2 TAGE SONDERURLAUB

Nach dem neuen Rahmentarifvertrag, der am 1. Januar 1952 in Kraft getreten ist, gibt es nunmehr auch bei eigener Eheschließung einen bezahlten Sonderurlaub von 2 Arbeitstagen. Auch in einigen anderen Fällen sollen auf diesem Gebiet die Bestimmungen für den Arbeitnehmer günstiger gestaltet worden sein. Wäre es nicht richtig, der Belegschaft durch die Werkszeitung die wesentlichen Änderungen dieses Rahmentarifvertrags bekanntzugeben, da in vielen Fällen hierüber noch Unklarheit herrscht und infolgedessen die mit diesem Tarifvertrag erreichten Vergünstigungen nicht in Anspruch genommen werden?

Helmut V.

Der mit Wirkung ab 1. Januar d. J. in Kraft getretene neue Rahmentarifvertrag für die Arbeiter der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens, der an die Stelle der bisher noch gültigen Tarifordnung von 1937 trat, bringt verschiedene Verbesserungen, die den Betrieben und dem Betriebsrat bereits vor einiger Zeit mitgeteilt worden sind. Der Betriebsrat hat die Vertrauensmänner über diese Änderungen inzwischen unterrichtet.

Nachstehend werden einige Bestimmungen kurz besprochen:

1. **Mehrarbeitszuschlag**

Nach den bisherigen Bestimmungen waren mehrarbeitszuschlagspflichtig die über 48 Wochenstunden hinaus geleisteten Mehrarbeitsstunden.

Nunmehr wird die Berechnung des Mehrarbeitszuschlags auf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit abgestellt ohne Rücksicht darauf, ob die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden im Einzelfall erreicht wird.

Der Mehrarbeitszuschlag beträgt

für die ersten beiden täglichen Mehrarbeitsstunden 25%.

von der dritten täglichen Mehrarbeitsstunde ab 50%.

2. **Nachtarbeitszuschlag**

Bei Leistung von Mehrarbeit in unmittelbarem Anschluß an eine bereits verfahrene Schicht während der Nachtzeit beträgt der Zuschlag unverändert 50%. Die Nachtzeit ist auf 22—6 Uhr (bisher 20—5 Uhr) festgelegt worden.

3. **Sonntagszuschlag**

Der Zuschlag für Sonntagsarbeit ist unverändert 50%.

4. **Feiertagszuschlag**

Für die Arbeit am 1. Mai, 1. Weihnachtstag sowie in der dem 1. Weihnachtstag und dem Neujahrstag unmittelbar vorausgehenden Nachtschicht wird ein Zuschlag von 150% (bisher 100%) gezahlt.

Für Arbeit am 1. Januar, Karfreitag, 1. und 2. Ostertag, Himmelfahrtstag, 1. und 2. Pfingsttag, Fronleichnamstag, 1. November, Buß- und Bettag und am 2. Weihnachtsfeiertag beträgt der Zuschlag 100%.

5. **Arbeitsverhinderung**

a) **Meldepflicht**

Der Grund und die voraussichtliche Dauer einer Arbeitsverhinderung sind unverzüglich dem Betrieb zu melden. Ist die Arbeitsverhinderung durch Krankheit verursacht, so ist außerdem die Arbeitsunfähigkeit spätestens am 4. Tage durch Vorlage einer Bescheinigung der Krankenkasse oder des behandelnden Arztes über die Krankschreibung nachzuweisen.

Vor Wiederaufnahme der Arbeit nach längerer Arbeitsunfähigkeit soll spätestens am Tage vorher dem nächsten Vorgesetzten über den Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit Mitteilung gemacht werden.

b) **Erstattung von Verdienstausfall**

Der Verdienstausfall (Durchschnittstagesverdienst) wird in folgenden Fällen gezahlt:

bei Arbeitsverhinderung durch Betriebsunfall für die Dauer der Verhinderung am Tage des Unfalls (wie bisher);

bei Niederkunft der Ehefrau für 1 Tag (wie bisher);

beim Tode von Familienangehörigen des eigenen Haushalts für 1 Tag (wie bisher);

beim Tode des mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten für 3 Tage (bisher 2 Tage);

bei eigener Eheschließung für 2 Tage (bisher nichts);

bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern für die notwendig ausgefallene Arbeitszeit, soweit kein Gebührenanspruch besteht. Hierbei ist allerdings ein strenger Maßstab anzulegen (Erstattung erfolgt nach Vorlage der Bescheinigung und Prüfung durch PAr).

6. **Erlöschen von Ansprüchen**

a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art sind innerhalb 4 Wochen nach Ablauf des Lohnabrechnungszeitraums, für den sie hätten abgerechnet werden müssen,

b) alle sonstigen Ansprüche innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit

geltend zu machen.

Ansprüche, die innerhalb dieser Frist nicht geltend gemacht werden, sind verwirkt.

PAr

Noch einmal Frauenarbeit

Irmgard Hornig hat in der zweiten Januar-Ausgabe des „Echo der Arbeit“ sich mit dem Problem der Frauenarbeit auseinandergesetzt, dabei vor allem die familiäre und wirtschaftliche Seite in den Vordergrund ihrer Betrachtungen gestellt und das Für und Wider der Berechtigung insbesondere der Arbeit der verheirateten Frauen beleuchtet. Am Schluß ihrer Ausführungen streifte sie Artikel 3 des Grundgesetzes, in dem die Gleichberechtigung der Frau anerkannt ist.

In Fortsetzung dieser Diskussion soll sich der heutige Beitrag insbesondere mit der immer wieder erörterten Frage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der verheirateten Frauen beschäftigen.

Ausgangspunkt für alle Erwägungen ist das Kündigungsschutzgesetz vom 10. 8. 1951. In § 1 dieses Gesetzes wird der allgemeine Kündigungsschutz, d. h. der Kündigungsschutz des einzelnen Arbeitnehmers vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen verkündet. Damit ist die Kündigungsbefugnis des Arbeitgebers wesentlich in der sozialen Richtung zum Schutz des Arbeitnehmers gegen nicht erforderliche oder willkürliche Kündigungen eingeschränkt. Ausdrücklich wird eine Kündigung dann als sozial ungerechtfertigt bezeichnet, wenn sie nicht bedingt ist durch „Gründe, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen“.

Damit ist klargestellt, daß drei Umstände eine Lösung des Arbeitsverhältnisses, gleichgültig, ob es sich um einen Mann oder eine Frau handelt, rechtfertigen. Das sind einmal die Gründe, die infolge körperlicher oder geistiger Mängel, z. B. bedingt durch Krankheit, Abnahme der geistigen Kräfte usw., den Arbeitnehmer für die vertraglich vorgesehene Arbeit ungeeignet erscheinen lassen. Zum andern kommen solche Gründe in Betracht, bei denen das Verhalten des Arbeitnehmers einen Verstoß gegen die Pflichten, die ihm gegenüber dem Betrieb und der Betriebsgemeinschaft auf Grund seines Arbeitsverhältnisses erwachsen, darstellt. Das können im einzelnen verschiedene Gründe sein, wie Einhaltung der Pünktlichkeit, der Disziplin und Ordnung, sonstige Vertragsverletzungen oder strafbare Handlungen, Verstöße gegen die Treuepflicht u. a. m.

Sind alle diese vorerwähnten Gründe für jeden Arbeitnehmer durchaus einleuchtend, so ist dies schon schwieriger bei Besonderheiten, die die Frauen allein betreffen. Dazu gehört die Frage, ob einer Frau nur deshalb gekündigt werden kann, weil ihr Lebensunterhalt durch die Arbeit ihres Ehemannes gesichert ist, also „sogenanntes Doppelverdienertum“ vorliegt. Dabei drängt sich unwillkürlich der Gedanke auf, ob nicht hier der Frau der oben erwähnte Schutz des Grundgesetzes zu Hilfe kommt und schon deshalb eine Kündigung unzulässig ist.

Frau Hornig hat schon die verschiedensten Gründe erörtert, die zur Arbeit der Frau im Betrieb Anlaß gegeben haben und geben. Es braucht daher nicht nochmals darauf eingegangen zu werden. Der Begriff des „Doppelverdienertums“ wird in vielen Fällen ungerecht und wirtschaftlich nicht vertretbar sein, weil z. B. besonders in der schweren Kriegs- und Nachkriegszeit ohne die gemeinsame Arbeit von Mann und Frau viele Ehen nicht hätten gegründet werden können. Andererseits braucht sich der Begriff des „Doppelverdienertums“ nicht immer nur auf das Verhältnis von Mann und Frau zu beschränken, denn oft wird es auch der Fall sein, daß mehrere Familienangehörige des gleichen Geschlechts, z. B. mehrere Brüder oder Schwestern im Betrieb arbeiten und so der Familie eine verhältnismäßig hohe Lebenshaltung ermöglichen. Aus dieser Gegenüberstellung geht am besten hervor, daß das „sogenannte Doppelverdienertum“ im Grunde mit der Gleichberechtigung der Geschlechter, wie sie im Grundgesetz verankert ist, nichts zu tun hat und auch nicht ohne weiteres zu einer Kündigung berechtigt. Wie schwer es ist, eine allgemeingültige Norm für die Lösung dieser Frage zu finden, geht aus der Fülle der Entscheidungen der Gerichte hervor. Sie lassen erkennen, daß solche Kündigungen nicht allgemein zulässig sind und nur bei ganz besonderen Umständen des einzelnen Falles für gerechtfertigt erklärt worden sind.

Im vorhergehenden sind bisher nur solche Fragen berührt worden, bei denen das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers lagen, gelöst werden kann. Unabhängig davon können aber auch die Verhältnisse im Betrieb selbst — und das ist der dritte der Gründe — der Weiterbeschäftigung entgegenstehen, sei es, daß es sich um Absatzschwierigkeiten, Rohstoffmangel oder um Änderung der Produktionsmethode oder die Einführung arbeitssparender Maschinen handelt, die z. B. die Einsparung von Arbeitsplätzen — vielleicht in Sonderheit von Frauen — zur Folge hat. Aus diesen Beispielen ist ersichtlich, daß immerhin schon Umstände gegeben sein müssen, die aus den Verhältnissen des Betriebes heraus Kündigungen notwendig machen. Wenn Kündigungen aus betrieblichen Gründen erforderlich werden, so ist der Arbeitgeber nach § 3, Absatz 3 des Kündigungsschutzgesetzes gehalten, auf die sozialen Verhältnisse bei der Auswahl der Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen. Insbesondere wird der Arbeitgeber bei der Entlassung von Frauen die Frage prüfen müssen, ob und inwieweit z. B. der Austausch von verheirateten Frauen im Betrieb in Frage kommen kann. Das Grundgesetz verbietet, wie wir gesehen haben, zwar eine Benachteiligung der Frau wegen ihres Geschlechtes. Dies bedeutet aber nicht, daß ihre sozialen Verhältnisse unberücksichtigt bleiben sollen. Wenn die Frau die Ernährerin der Familie ist oder für ihre Eltern und Geschwister aufkommen muß, ist sie im allgemeinen zweifellos in einer anderen sozialen Lage wie die Frau, deren Mann ebenfalls arbeitet.

Allerdings dürfte es verständlich sein, daß man keine allgemeinverbindlichen Regeln aufstellen kann, vielmehr wird es — wie bei allen Kündigungen — so auch bei der einer Frau auf die konkreten Verhältnisse des einzelnen Falles ankommen.

Wir haben bisher die vorstehend behandelte Frage rein theoretisch erörtert. Wir werden jedoch in absehbarer Zeit gezwungen sein, das Problem der Beschäftigung der verheirateten Frauen nunmehr auch in der Praxis zu behandeln.

In der Schlackensteinfabrik werden — das dürfte vielen inzwischen bekannt sein — zur Zeit Härtekammern gebaut, mit deren Inbetriebnahme im Laufe des Mai gerechnet wird. Zweck dieser mit einem erheblichen Kostenaufwand verbundenen grundlegenden technischen Änderungen ist

Beseitigung der mit der zurzeitigen Arbeitsweise verbundenen umfangreichen schweren körperlichen Arbeit

und

Beschleunigung des Produktionsvorgangs, verbunden mit einer Qualitätssteigerung der Schlackensteine.

Neben den angeführten betriebswirtschaftlichen Überlegungen bewegte die Werksleitung seit Jahren der Gedanke, die veraltete Arbeitsweise, die insbesondere an die dort tätigen Frauen nicht nur in körperlicher sondern auch in seelischer Hinsicht auf die Dauer nicht vertretbare Anforderungen stellt, zu beseitigen, da sie einem nach modernen Gesichtspunkten geleiteten Werk nicht mehr entsprechen.

Wenn die seit langem geplante Modernisierung der Anlage bis jetzt zurückgestellt wurde, so war hierfür bestimmend weniger die Frage der Finanzierung des Neubaues als die Überlegung, daß mit Inbetriebnahme der neuen Anlage insbesondere die dort bisher tätigen Arbeiterinnen überzählig würden. Der größte Teil dieser Arbeiterinnen ist zwar erst seit 1949 dort tätig. Trotzdem glaubte die Werksleitung, nicht nur den übrigen Frauen, die vor der Währungsreform durch ihren Einsatz die Arbeit der Schlackensteinfabrik mit ermöglicht hatten, den Arbeitsplatz solange wie möglich er-

(Fortsetzung auf Seite 82)

thyssenkrupp Corporate Archives

Des Rätsels Lösung:

„Sicher ist sicher"

Nicht weniger als zweihundertvierundsechzig richtige und dazu noch eine Anzahl falscher Lösungen unserer letzten Preisaufgabe flatterten auf die Platte unseres Redaktionsschreibtisches. Die Vertreter Fortunas hatten also wieder einmal allerhand zu tun, aus der Fülle der richtigen Einsendungen die vier glücklichen Gewinner zu ermitteln. Das Los entschied.

Den ersten Preis:

2 Baby-Bond und ein Buch, gewann
Hans Heinrich Artz, Lohnbüro;

den zweiten Preis:

1 Baby-Bond und ein Buch, gewann
Karl Bleser, Baubetriebe;

den dritten und vierten Preis:

je 1 Baby-Bond oder ein Buch, gewannen
Christian Rink, Werkschutz;
Albert Lantermann, Abt. Verkehr.

Herzlichen Glückwunsch allen Gewinnern und ein Trost den übrigen Rätselfreunden. Allen denen, die diesmal leer ausgingen, wünschen wir für die Folge viel Glück und Fortunas holdes Lächeln. Noch ist nicht aller Tage Abend. Unsere nächste Ausgabe bringt eine neue „Nuß" zu knacken und neue Chancen für die Unverzagten.

Darum:

In 14 Tagen frisch ans Werk,
Beim Rätselraten ein's Dir merk'
Nicht jeder kann Gewinner sein,
Denn dieser Kreis ist stets sehr klein.
Drum sei Dir eins hier klar gesagt:
Wer nie gewinnt, hat nie gewagt!

(Fortsetzung von Seite 81)

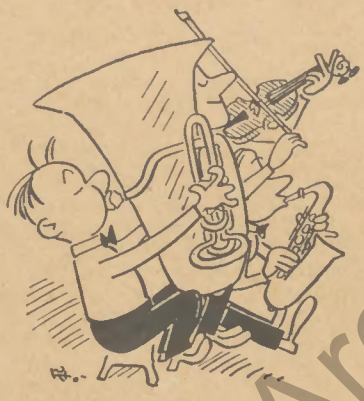
halten zu sollen, sondern auch den anderen Frauen. Denn es bestand nie ein Zweifel darüber, daß keine Frau die Arbeit im Hüttenbetrieb aufnahm, die nicht darauf angewiesen war, durch ihre Arbeit den Lebensunterhalt für sich und teilweise noch für Angehörige sicherzustellen. Viele von diesen Frauen sind inzwischen verheiratet, und ihr Lebensunterhalt dürfte durch die Arbeit des Ehemannes gesichert sein. Es schien unter diesen Umständen nicht nur vertretbar, sondern auch im Interesse der Gesunderhaltung aller dort tätigen Frauen notwendig, nunmehr den bereits seit Jahren geplanten Umbau der Anlage vorzunehmen.

Da aus sozialen Gründen den Frauen, die ihre eigenen Ernährer, zum Teil auch noch von Familienangehörigen, sind, die Verdienstmöglichkeit erhalten bleiben soll, wird zu überlegen sein, diese Frauen auf Arbeitsplätze in anderen Betrieben zu überführen, die zur Zeit von verheirateten Frauen besetzt sind.

Wir können uns vorstellen, daß wir mit diesen Ausführungen zunächst bei manchen Frauen das Gefühl auslösen, ungerecht zu sein, wenn wir ihnen, nur weil sie verheiratet sind, zumuten, einer anderen Frau Platz zu machen. Wir wissen aber ebensosehr, daß der größte Teil unserer Mitarbeiter — gleich welchen Geschlechts — unsere Überlegungen, die aus einem tiefen Verantwortungsbewußtsein gegenüber der Ganzheit unserer Betriebsgemeinschaft heraus entwickelt wurden, billigen wird.

Wir werden in den nächsten Wochen in engster Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat die Frage der Beschäftigung der Frauen lösen, die sich durch die technische Änderung in der Schlackensteinfabrik ergibt. Unsere Mitarbeiter dürfen davon überzeugt sein, daß wir an die Lösung dieser Aufgabe mit demselben Verantwortungsbewußtsein herangehen, das stets Richtschnur all unseres Handelns ist. Hardung

WERKSORCHESTER
DER HÜTTENWERK OBERHAUSEN AG
LEITUNG: A. RÖHRING



Das zweite große

Wunsch-konzert

findet statt am
Mittwoch,
dem 16. April 1952,
Mittwoch,
dem 23. April 1952,
und Dienstag, dem 29. April 1952, um 19.30 Uhr
im großen Saal des Werksgasthauses.

EINTRITT FREI!

KARTEN SIND NUR DURCH DIE
BETRIEBSVERTRETUNG ZU HABEN

MGV SÄNGERBUND
HÜTTENWERK OBERHAUSEN
LEITUNG:
MUSIKDIREKTOR HANS DISSELKAMP

Unser

Orchester-Chor-Konzert

(Heitere Melodien)



findet statt am Freitag, dem 25. April 1952,
19.30 Uhr, im großen Saal des Werksgasthauses
unter Mitwirkung des Werksorchesters

Programme sind an der Abendkasse erhältlich

thyssenkrupp Corporate Archives

Unsere Jubilare
DES MONATS MÄRZ

50 DIENSTJAHRE

Wilhelm Wolfs, Zimmerer

25 DIENSTJAHRE

Anton Boos, Schreiner
Josef Dinges, Brenner
Wilhelm Dönges, Transportarbeiter
Wilh. Feldhaus, Walzwerkschreiber
Bernhard Feldhaus, Werkmeister
Karl Feldhaus, Drahtzieher
Georg Felske, 2. Gießer
Heinrich Gramm, Platzvorarbeiter
Johann Jansen, Kranführer
Wilhelm Klein, Kfm. Angestellter
Willi Kunkel, Schärfer
Hans Lenz, Verwieger
Albert Löbens, Schlosser
Josef Manfeld, Vorarbeiter
Karl Müller, Vorarbeiter
Heinrich Paffendorf, Meister
Karl Plewka, Schrottbrenner
Heinrich Rätz, Maschinist
Wilhelm Stamm, Hilfskraft
Ernst Weigt, Schlosser
Kurt Wirth, Maschinist
Friedrich Wölke, Aufräumer
Paul Wölke, 1. Pfannenmann
August Wolf, Richtgehilfe

Ein herzliches Glückauf!

SIE GINGEN VON UNS

Ernst Ziegler, Vorarbeiter	2. 3. 52
Heinrich Eichholz, Kauenwärter	3. 3. 52
Franz Einighammer, Oberpförtner	4. 3. 52
Leo Murawa, Waschraumwärter	8. 3. 52
Friedrich Dahmann, Wärmer	8. 3. 52
Fritz Steinmann, Gruppenführer	13. 3. 52
Peter Rephan, Maschinenschlosser	15. 3. 52

EHRE IHREM ANDENKEN

Ein Hörer spricht

Nachstehend bringen wir einen Artikel zum Abdruck, der uns von einem Belegschaftsmitglied zur Veröffentlichung übersandt wurde. In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, daß die Wege, die zum Ziel des beruflichen Vorankommens führen, zahlreich sind, und es in Oberhausen deren viele gibt. Nur der hat Aussichten, beruflich weiterzukommen, der ständig an sich arbeitet und keine Mühen und Opfer scheut. Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg. Erwähnt seien deshalb hier die allgemeinbildenden und fachlichen Vorträge in der Volks-Hochschule, die Teilnahme an Kursen in den Städtischen Handelslehranstalten und in den Privatschulen, die Mitarbeit in den einzelnen Stenographen-Vereinen und in den von den Konfessionen durchgeführten Arbeitskreisen. Nicht zuletzt aber sei die Arbeiter-Hochschule erwähnt, über deren Bildungsarbeit nachstehend unser Belegschaftsmitglied berichtet.
Die Redaktion.

Der Schreiber hat nicht die Absicht, mit diesen Zeilen eine Werbeaktion für die Arbeiter-Hochschule zu starten, auch nicht mit trockenen Zahlen die Arbeit der Arbeiter-Hochschule hervorzuheben, sondern lediglich die Eindrücke, die er als Hörer dieser Institution gewonnen hat, einmal niederzuschreiben.

Natürlich ist es nicht zu vermeiden, daß ich zunächst einmal bemerke, daß diese wertvolle Einrichtung, deren Leiter es sich zur Aufgabe gestellt haben, das Allgemeinwissen der Arbeiter zu festigen und zu erweitern, von den Kollegen unseres Werkes leider zu wenig besucht wird. Hierzu ist noch zu bemerken, daß mit dem Begriff Arbeiter alle in einem abhängigen Verhältnis zum Arbeitgeber stehenden Menschen gemeint sind. Also ohne Berufs- oder Stellungsunterschiede. Lobenswert ist die Art der Arbeitsgemeinschaften, in der jeder nach seinem Wissen und Können mitwirken kann. Es ist nicht so, daß irgend ein Thema von dem Vortragenden vorserviert wird, und dann der Hörer, ähnlich wie an anderen Schulen, zusehen muß, wie er alles verdaut, sondern auch während des Vortrages kann der einzelne etwas ihm Unverständliches vom Referenten erklären lassen. Die Arbeitsgemeinschaft Hüttenwerk Oberhausen hat hierbei noch den Vorteil, daß alle Themen in Form einer Aussprache mit dem Hörer durchdiskutiert werden. Hieran kann man wieder erkennen, wie sehr sich die Arbeiter-Hochschule bemüht, Kontakt mit allen Schichten zu gewinnen und zu erhalten. Um zu erklären, wie sehr man Wert auf einen demokratischen Aufbau dieser Schule legt, muß ich beim Hörer anfangen. Jeder Mensch hat ein ihm besonders am Herzen liegendes Interessengebiet. Um jedem die Möglichkeit zu geben, seine Interessen vorzutragen, wird zunächst einmal mit denjenigen, welche sich auf irgendeinem Gebiet weiterbilden wollen, eine Aussprache stattfinden. Hieraus ergeben sich dann die verschiedenen Arbeitsgemeinschaften, gleich wie groß für ein Interessengebiet die Hörerzahl sein wird. Man geht von der Voraussetzung aus, daß nach Ausschreibung dieser neugeschaffenen Arbeitsgemeinschaften unter der Bevölkerung noch weitere Interessenten zu finden sind, die dann zu einer Arbeitsgemeinschaft stoßen. Diese nun neugeschaffene Arbeitsgemeinschaft wählt sich für den Hörerrat ein Mitglied, welches dann die Sorgen der Arbeitsgemeinschaft der Geschäftsführung allmonatlich vortragen kann. Auch vermittelt dieses Mitglied des Hörerrates der Geschäftsführung den von der Mehrheit ausgesprochenen Wunsch für ein neues Thema. Also in jedem Falle gibt sich der Hörer das kommende Thema selbst und die Leitung der Arbeiter-Hochschule ist bemüht, hierfür die nötigen Experten heranzuziehen.

Auch gewerkschaftliche Fragen werden häufig zur Diskussion gestellt. Sämtliche Schulungen sind mit keinerlei Kosten verbunden. Ich möchte zum Abschluß nicht versäumen, auf etwas mir wichtig Erscheinendes hinzuweisen, nämlich, daß man in der Erwachsenenausbildung nicht da wieder anfängt, wo der einzelne mit seiner Schulbildung aufgehört hat, sondern man ist bemüht, jedem Menschen eine Allgemeinbildung zu vermitteln, die oft fälschlicherweise „gesellschaftsfähige Bildung" genannt wird. Gerade unsere jüngeren Kollegen sollten sich diese Möglichkeit nicht entgehen lassen, und ungezwungen einmal einen Ausspracheabend der Arbeitsgemeinschaft Hüttenwerk Oberhausen besuchen, oder aber in der Arbeitsgemeinschaft „Arbeit und Leben" das Rüstzeug in sich aufnehmen, welches jedem die Möglichkeit gibt, eine Bundesschule des DGB oder darüber hinaus eine Akademie zu besuchen.

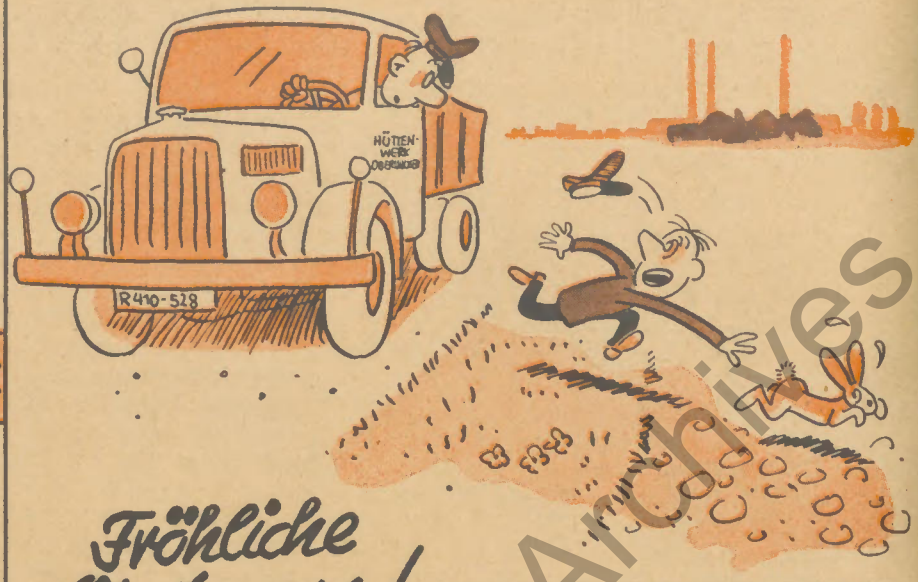
Bernhard Böhmer

thyssenkrupp Corporate Archives





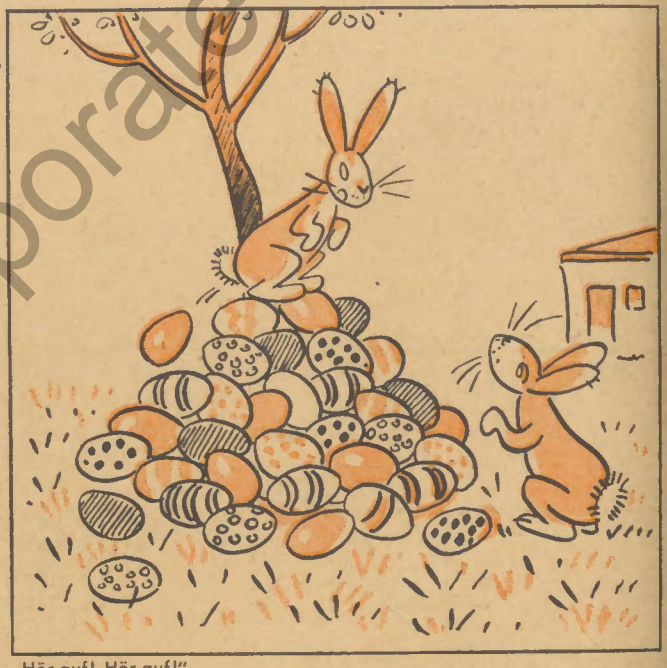
Ohne Worte



Fröhliche Ostern!

„Stopp! Wir wollen uns eben noch einen Osterbraten sichern!"

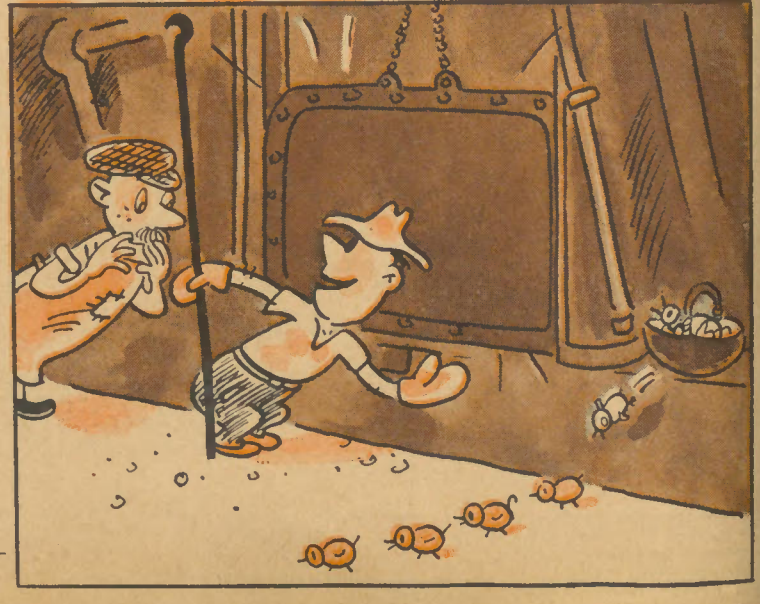
Text und Zeichnungen:
Willi Kleppe



„Hör auf! Hör auf!"
„Wo denkst Du hin? Dies Nest ist für die ganze Belegschaft des Kindergartens!"



„Alle! Wann kommt der nächste Osterhase?"



„Siehste! Wozu 'ne Glucke zum Ausbrüten — bei der Hitze hier!"

thyssenkrupp Corporate Archives