Echo der Arbeit

HÜTTENWERK OBERHAUSEN AKTIENGESELLSCHAFT



21

Verlagspostamt Oberhausen/Rheinland
Nur für Betriebsangehörige

ThyssenKrupp Corporate Archives



Über 3500 Tonnen Koks werden täglich in unserem Hochofenbetrieb verbraucht. Das sind mehr als 320 Kokskübelwagen, die jeden Tag vollbeladen von den Zechen Osterfeld und Jacobi — teilweise auch von der Concordia — zu uns rollen. Nur in wenigen Fällen wird der Koks in Talbotwagen oder in Kohlenzügen verladen. Rund 4000 Tonnen sind es monatlich, die auf diesem Wege ins Werk kommen. Insgesamt verbraucht also der Hochofenbetrieb im Monat weit mehr als 100000 Tonnen Koks. Diese Zahlen zeigen deutlich, wie sehr ein Hüttenwerk, dessen Produktion weitgehend von einer ununterbrochenen Kokszufuhr abhängt, auf eine eigene stabile Kohlengrundlage angewiesen ist. Durch den Beschluß vom August dieses Jahres, die Neue Hoffnung zu einer Tochtergesellschaft der HOAG zu machen, sind Kohle und Stahl — bis dahin noch getrennt in Oberhausen — wieder zusammengefügt worden. Unser Titelbild zeigt diese Verbundenheit zwischen Hütte und Zechen: beladene Kübelwagen bringen Koks für unseren Hochofenbetrieb. Im Hintergrund die Kokerei der Zeche Osterfeld.

JAHRGANG 8 30. NOV. 1957 21

Ist das besser:
Weniger Lohntage im Monat
+
Zum letzten Mal...
Arbeitszeit in den Martinwerken
+
Sparen hilft Steuern sparen
+
Lohnsteuerkarte 1958
+
Luxemburg
Kleines Land — Große Hoffnung
+
Neu gebaut
im Werk Gelsenkirchen
+
Leistungsfähigkeit gefährdet
+
Wer feiert am meisten krank?
+
Wieder unter 5 Prozent
+
Vorsicht „Fahrschüler"

ECHO DER ARBEIT Herausgeber: Hüttenwerk Oberhausen Aktiengesellschaft. Verantwortlich: Direktor Karl Strohmenger. Redaktion: Karl-Heinz Sauerland und Manfred Okroy, Oberhausen (Rheinland), Essener Str. 66 (Hauptverwaltung). ECHO DER ARBEIT ist eine zweimal monatlich erscheinende Werkzeitschrift für die Mitarbeiter der Hüttenwerk Oberhausen AG. Herstellung: Vereinigte Verlagsanstalten, Oberhausen (Rhld.). Klischees: Vignold, Essen.

Nicht nur Geld verdienen . . .

Wenn Sie morgen einen Volltreffer im Lotto oder Fußballtoto gewännen, würden Sie dann Ihren Beruf aufgeben? Spontan antworten vielleicht viele von uns darauf: „Ja, sofort!" Aber gibt es bei näherem Hinsehen nicht doch etwas mehr, was uns mit unserem Arbeitsplatz, mit dem manchmal beklagten Arbeitstrott verbindet, als nur der Lohn in barer Münze? Natürlich ist der Betrieb, in dem wir arbeiten, in erster Linie ein auf Produktion bedachtes Unternehmen, das uns die Möglichkeit bietet, durch unsere Arbeit Geld zu verdienen; aber sind Freude an der Leistung, gesunder Ehrgeiz und Fortbildungsstreben in diesem Zusammenhang nur lebensfremde Schlagworte? Kaum, sagen jene Wissenschaftler, die sich die Untersuchung unseres Wesens und Charakters zum Ziel gesetzt haben: die Psychologen. Und die ihnen verwandten Seelenärzte, die Psychiater, wissen ein Lied von der heilsamen Wirkung einer befriedigenden Berufstätigkeit und den folgenschweren Seelenschäden der beruflich Unbefriedigten zu berichten. So manche schwere seelische Krankheit wurde von ihnen auf solche Ursachen einwandfrei zurückgeführt, und sie versuchen dann, ihre Bemühungen um die Heilung des Patienten dort anzusetzen, wo der Schaden entstanden war: am Arbeitsplatz.

Zum bewußten Leben gehört eine bewußte Einstellung zum Beruf, zum Arbeitsplatz, der seinen Ablauf weitgehend bestimmt. Widerwillen, Unlust und innere Aufsässigkeit schaden dem Menschen mehr als seinem Betrieb. „Ich kann eben nicht aus meiner Haut heraus" oder „Ich sage immer geradeaus, was ich denke", sind bei der Kritik am eigenen Arbeitsplatz meistens nur Ausflüchte vor sich selbst. Denn man merkt dabei gar nicht, daß man eigentlich nur sich und kaum den Betrieb kritisiert. Im äußersten Falle endet eine solche ablehnende Einstellung tatsächlich beim Psychiater. Man tut sich also selbst den größten Gefallen, wenn man jene Arbeitslust weckt und fördert, die bestimmt irgendwo im Innern schlummert, und die zerstörenden Gedanken unterdrückt, in denen das eigene Selbstmitleid uns zu Galeerensklaven erniedrigen kann.

Daß solche Gedanken immer einmal auftreten, leugnet niemand. Insbesondere, wenn man sich infolge körperlicher oder seelischer Unpäßlichkeit ausnahmsweise einmal einer gestellten Aufgabe nicht gewachsen zeigte, versagte — und von seinen sonst vielleicht wohlwollenden Vorgesetzten eine „Zigarre" erhielt. Kein Mensch arbeitet immer gleich gut, und niemand wird dem anderen wegen seines einmaligen „Versagens" gleich den Kopf abreißen. „Wo gehobelt wird, fallen Späne", sagt ein Sprichwort. Wer arbeitet, macht auch einmal Fehler. Nur Genies und Faulenzer sind fehlerfrei. Das Versagen ist aber für jeden das Alarmsignal: „Bei mir stimmt etwas nicht." Wenn man nachdenkt, findet man gar die Ursache: seelische Belastungen, wirtschaftliche Sorgen, mangelnde Konzentration oder vielleicht nachlassende Aufmerksamkeit durch Ablenkung und Beschäftigung mit betriebsfremden Dingen sind manchmal Gründe. Mitunter ist es aber auch nur ein unerklärlicher Kurzschluß. Dann will das Gehirn — nach Feierabend — einmal anders beschäftigt sein. Denn dieses Wunderwerk der Natur ist ein so kompliziertes Gebilde, daß es um so besser funktioniert, je mehr man es anstrengt und füttert. Und was die „Zigarre" anbelangt, die man sich so zu Herzen nahm: wenn der Vorgesetzte es gewohnt wäre, daß man schlechte Arbeit leistet, würde er nicht kritisieren, sondern kündigen. So ist es bei ihm eine überraschende Reaktion auf eine einmalige Tatsache, die beweist, daß man im Betrieb noch „im Rennen" ist. Vermehrte Anstrengung und größere Arbeitslust sind dabei allerdings eine bessere Entgegnung als beleidigtes „Sichzurückziehen". Oft schon hat eine „Zigarre" den Anstoß für eine erfolgreiche Laufbahn gegeben, nach dem Motto: „Dem werd' ich's schon zeigen!"

Zwar sind diese erfolgreichen Laufbahnen dünn gesät, und obwohl sich viele berufen fühlen, sind nur wenige auserwählt. Bei gleich guten beruflichen Leistungen wird man dem Bewerber den Vorzug geben, der darüber hinaus seine Kollegen mitreißen kann und der durch seine äußere Haltung imstande ist, Eindruck zu machen und Vertrauen zu erwecken. Dabei spielt die ursprüngliche Schulbildung nur eine untergeordnete Rolle; denn der im Leben erprobte Autodidakt mit Volksschulbildung weiß oft mehr als ein höherer Schüler, der seit dem Abitur kein Lehrbuch mehr in die Hand genommen hat. In der deutschen Wirtschaft gibt es gerade jetzt nach dem zweiten Weltkrieg genügend Beispiele dafür, daß jeder, der bereit ist, nicht nur zehn, sondern achtzig Prozent seiner schlummernden Talente in den Dienst seines Berufes zu stellen, mit seinem vermehrten Können sozial und finanziell den Anforderungen des Lebens gewachsen ist. Die vier bis fünf Jahrzehnte Berufsleben bestimmen unser Schicksal. Wir dürfen es niemals treiben lassen.

Chronikus

thyssenkrupp Corporate Archives

Schnappschüsse



Bereits mehrfach berichteten wir in der Werkzeitschrift über den geplanten Bau des neuen Hochofens A. Vorarbeiten, die in Zusammenhang mit dem Bau des neuen Ofens stehen, sind bereits abgeschlossen oder werden noch erledigt. So wurde inzwischen der neue Kühlturm auf EO II fertiggestellt. In diesen Tagen mußten nun das Stellwerk EO II und das Schrankenhaus Essener Straße neu zu verlegenden Gleisanlagen weichen. Dem alten Schrankenhaus gegenüber wurde inzwischen ein Provisorium errichtet (rechts). Auf dem Bild ist das alte Schrankenhaus — inzwischen abgerissen — noch zu sehen. Stellwerk und Schrankenhaus werden endgültig in einem neuen Gebäude untergebracht, das seitlich vom ehemaligen Schrankenhaus errichtet wird.



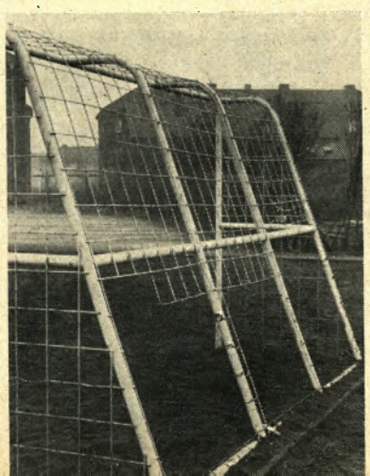


◀ Wie nach jeder Abschlußprüfung üblich, machten auch die Herbstprüflinge dieses Jahres, die ihre gewerbliche Ausbildungszeit beendet hatten, ihren Tagesausflug. An der Fahrt nahmen 49 Facharbeiter aus Oberhausen und fünf aus Gelsenkirchen teil. Durch das schöne Ruhr- und Volmetal führte der Weg ins Ebbegebirge nach Attendorn. Dort wurde die Atta-Höhle besichtigt (unser Bild). Danach ging es weiter durchs Lennegebirge nach dem tausendjährigen Balve. In der Nähe des Städtchens bestaunten die jungen Facharbeiter den ältest erhaltenen Hochofen Deutschlands in Wocklum.

Bei der Abtragung der Halde zwischen Hochkampstraße und Emschertalbahn in Gelsenkirchen gab es in den vergangenen Wochen einen kurzen, aber aufregenden Zwischenfall: in unmittelbarer Nähe der Halde und unseres Gelsenkirchener Werkes wurde beim Bodenaushub für eine Entwässerung eine fünf Zentner schwere amerikanische Fliegerbombe gefunden. Der Blindgänger konnte jedoch durch Oberfeuerwerker Koch aus Gelsenkirchen glücklich entschärft werden (Bild). ▼

Schon einmal berichteten wir mit Empörung von den sinnlosen Verwüstungen neu errichteter Anlagen in unseren Werkssiedlungen. Damals — es war in der ersten Hälfte dieses Jahres — wurden von unbekannten Tätern rund dreißig kostbare Ziersträucher und Blütenbäumchen, die kurz zuvor angepflanzt worden waren, mit ungehemmter Zerstörungswut aus dem Boden gerissen und über Wege und Anlagen verstreut. Leider müssen wir jetzt von einem ähnlich schändlichen Fall berichten. Mit viel Mühe sind vor noch gar nicht langer Zeit in unserer Werkssiedlung Dümpten und am Knappenviertel großzügig angelegte Spielplätze errichtet worden, die den Kindern unserer Werksangehörigen eine ideale Möglichkeit bieten, abseits von verkehrsgefährdeten Straßen ihre Freizeit zu verbringen. Man kann nur ungläubig den Kopf schütteln, wenn man sieht, wie jetzt mutwillig von bisher noch unbekannten Rüpeln die mit großem Kostenaufwand angeschafften Spielgeräte und -anlagen zerstört worden sind. Ganze Schaukeln mit Betonsockeln (unten links) wurden aus ihren Fundamenten gerissen, festgeknüpftes Drahtgeflecht am Fußballtor wurde zerstört und teilweise ganz entfernt (unten rechts). Diese beiden Bilder wurden auf dem Spielplatz am Knappenbunker aufgenommen. Auf den Plätzen in Dümpten sieht es ähnlich aus. Wir werden noch ausführlich darauf zurückkommen. Hoffentlich erwischen einmal einige beherzte Erwachsene einen der zerstörungswütigen Rüpel und fahren ihm ordentlich über den Hosenboden.







thyssenkrupp Corporate Archives

Verschiedentlich schon haben Belegschaftsangehörige in Briefen an die Werkzeitschrift Stellung genommen zum gegenwärtigen Lohnzahlungssystem. Immer wieder hört man von Ärgernissen, die heraufbeschworen werden, wenn der Lohnzahlungstag in eine Freischicht fällt. Wir haben in diesem Zusammenhang die Meinung vertreten, daß solche Probleme sicherlich aus der Welt geschafft werden, wenn es einmal zu der monatlichen Lohnzahlung kommt. Die Rationalisierung macht eine solche Maßnahme auf die Dauer unumgänglich. Da ohnehin eine immer größere Angleichung zwischen Angestellten und Arbeitern erfolgt, erlangt auch schon aus diesem Grund die monatliche Lohnzahlung eine ständig größer werdende Aktualität. Warum sollte es nicht für den Arbeiter Ehrensache sein, das Arbeitseinkommen jeweils für einen Monat einzuteilen, wie dies bei den Angestellten schon lange die Regel ist. Hinsichtlich dieser Tatsache verdient ein Artikel Beachtung, der in einer der letzten Ausgaben der „Welt der Arbeit", einem Organ des DGB, erschienen ist. Mit freundlicher Genehmigung des Verlages stellen wir diesen Bericht zur Diskussion. Außer dem Lohnzahlungs-Rhythmus wird hierin ferner ein neuer Zahlungsmodus angedeutet, nämlich die Überweisung von Löhnen und Gehältern auf Bank- oder Postscheckkonten. Bei unseren Angestellten wird dies bekanntlich mit der Januar-Gehaltszahlung realisiert werden.

Ist das besser: weniger Lohntage im Monat?

Im August 1957 berichtete die „Stimme der Arbeit aus Nordrhein-Westfalen" über Vorschläge, wonach die bisherige wöchentliche Lohnzahlung in Großbetrieben für Arbeitnehmer in eine 14tägige oder gar monatliche Lohnzahlung umgewandelt werden sollte. Die Lohnüberweisung auf ein Bankkonto war ein weiterer Vorschlag, mit dem sich die Gewerkschaften beschäftigten. Beides war zum damaligen Zeitpunkt noch eine Frage, die erwogen und besprochen wurde. Ein knappes Vierteljahr nach unserem Bericht hier diese Tatsachen: Die August-Thyssen-Hütte in Duisburg zahlt seit dem 1. November an die Arbeitnehmer Lohn nur noch 14tägig aus. Die Dortmund-Hörder Hüttenunion will in Zukunft nur noch einmal im Monat entlohnen.

Hinter diesen nüchternen Feststellungen — wir meldeten sie vorige Woche schon kurz — verbirgt sich mehr als nur eine Umstellung des Lohnzahlungs-Zeitraumes.

In zahlreichen Betrieben Nordrhein-Westfalens ist der Freitag jeder Woche nach alter Überlieferung Lohntag gewesen. Für die Angestellten war der 30. oder 31. Gehaltstag. In den Lohnbüros der Betriebe war alles auf diesen Lohnrhythmus eingespielt.

Heute gibt es für rund die Hälfte aller Arbeitnehmer die 45-Stunden-Woche; gibt es in den „durchgehenden Betrieben" 12 oder 18 arbeitsfreie Tage im Jahr. Für die meisten Lohnbüros der Betriebe änderte bisher diese Tatsache nichts oder nicht viel. Der Arbeiter aber, der am Lohntag-Freitag seinen freien Tag hat, muß bislang eben diesen freien Tag unter anderem auch zum Lohnabholen benutzen. Mitunter erfordert das recht beträchtliche Wegestrecken und Zeitaufwand, die praktisch den arbeitsfreien Tag „zweckentfremden".

Dieser Umstand ist der Dortmund-Hörder Hüttenunion oder der Thyssen-Hütte nicht verborgen geblieben. Dieser Umstand hat bei diesen Werken sicherlich nicht unmaßgeblich dazu beigetragen, daß der Zeitraum zwischen zwei Zahltagen verdoppelt wurde.

Die Sorge um den ungestörten arbeitsfreien Tag ihrer Belegschaftsmitglieder ist aber sicherlich nicht der ausschlaggebende Faktor für die Umstellung gewesen. Bestimmt ist es ebensowenig eine etwa vom Betrieb übernommene „Aufsichtspflicht" darüber, daß die Belegschaftsmitglieder dank der neuen Zahlungsweise nur noch zweimal oder gar einmal im Monat am Lohntag hinter der Theke stehen und einen Teil des Geldes vertrinken können. Die Vermutung, daß die Sorge um das Familieneinkommen ihrer Belegschaftsmitglieder die Werke zur Neuregelung der Lohnzahlung ermunterte, scheint weit hergeholt. Auch wenn das in irgendeiner Zeitung behauptet wurde.

Die Gründe der neuen Lohnzahlungsregelung im Ruhrgebiet — den beiden Werken gebührt der Ruhm der „Ersten", in deren Schatten gewiß viele andere Werke gleiches tun werden — sind viel nüchterner und verständlicher. Gewiß werden die Werke an die Arbeiter gedacht haben und daran, daß die neue Zahlungsweise eine ganze Reihe Erleichterungen für diese Arbeiter bringen kann. Die „handfesteren" Gründe für die Umstellung des Zahlungszeitraumes aber liegen sehr klar in den Rationalisierungsmöglichkeiten.

Ganz grob gesagt: Die Lohnbuchhaltung eines jeden Werkes, das statt wöchentlich (oder monatlich viermal) nur 14täglich (oder monatlich zweimal) Lohn auszahlt, spart viele Buchungsvorgänge und viele Lohntüten.

Mithin ergeben sich somit einige Faktoren von ziemlich entscheidender Bedeutung: In jedem Fall eine Zeitersparnis in der Lohnbuchhaltung und Materialersparnis. Mit anderen Worten: Betriebsrationalisierung.

Aber wenn man die Menschen an Rhein und Ruhr nach ihrer Meinung zu einer Umstellung von wöchentlicher auf 14tägliche oder monatliche Lohnzahlung fragt, trifft man dennoch auf Skepsis und sogar auf Mißtrauen.

Die Gründe dafür: Viele Arbeiter müssen sich erst vertraut mit dem Gedanken machen, mit einer zwar im Augenblick doppelten Summe als bisher auch den doppelten Zeitraum überbrücken zu müssen. Für die Hausfrauen bedeutet die neue Regelung im gleichen Sinne eine Umstellung.

Wie immer aber auch die Gründe, die Möglichkeiten und Auswirkungen der Umstellung sein mögen, wie sie die beiden Ruhrgebietsbetriebe vorexerzieren: beide Seiten — Arbeitnehmer und Betriebsleitungen — haben einen Nutzen davon. Die einen sparen Zeit und Geld damit. Die anderen aber — wenn sie sich erst einmal an den neuen Lohnzahlungsrhythmus gewöhnt haben — haben auch ihre Vorteile. Man denke nur daran, daß die größeren Geldbeträge, die jetzt ausgezahlt werden, die Barzahlungskäufe in höherem Maße als bisher ermöglichen.

Eines aber ist an der Umstellung des Auszahlungsrhythmus besonders bemerkenswert: die Angleichung von Arbeitern auch im Lohnzahlungsmodus an die Angestellten. Denn bisher ist es immer ein Rätsel gewesen, warum man die Angestellten für mehr „geldmündig" hielt — und ihnen monatlich ihr Arbeitsentgelt zahlte — als die Arbeiter, denen man das Geld „in Raten" zahlte.

Wenn sich viele Betriebe deshalb nicht nur an einen neuen Zahlungsrhythmus gewöhnen werden, sondern auch eines Tages den Gedanken in die Tat umsetzen werden, Löhne auf Bank- oder Postscheckkonten ihrer Belegschaftsmitglieder auszuzahlen, dann ist das nur eine Fortführung dessen, was die beiden großen Werke im Ruhrgebiet jetzt begannen. Warum auch sollen Arbeiter nicht ihre Zahlungen per Scheck leisten können? -E-

Zum letzten Mal . . .

Arbeitszeit in den Martinwerken

Die Arbeitszeit in den Martinwerken ist in den letzten Monaten häufig Thema sachlicher wie auch erregter Diskussionen gewesen.

In unserer vorletzten Ausgabe hatten wir auf Seite 234 berichtet, daß in den Martinwerken nunmehr ab 27. 10. der Arbeitsrhythmus auf einen neuen Plan umgestellt worden sei, der mit einer Freizeit von 80 Stunden an jedem vierten Sonntag den vom Arbeitsminister gemachten Auflagen entspreche. Damit schien der Schlußstrich unter den Streit um den Arbeitsrhythmus gezogen zu sein.

Als die Werkzeitschriften mit dieser Meldung bereits auf dem Wege zur Auslieferung an unsere Leser waren, änderte sich die Situation zunächst grundlegend.

In einer Aussprache beim Arbeitsminister fand sich dieser dazu bereit, unseren alten 4-Schichten-Plan um vier Wochen zu verlängern. In dieser Zeit sollten im Ministerium nochmals alle Argumente der Belegschaft der Martinwerke gegen eine Änderung des bisherigen Rhythmus eingehend geprüft werden.

Das ist inzwischen geschehen. In einer erneuten Aussprache beim Arbeitsminister wurde nach mehrstündiger Verhandlung übereinstimmend festgestellt, daß es für uns keine andere Lösung geben kann, als unseren Arbeitsrhythmus entsprechend den auch für andere Werke geltenden Vorschriften umzustellen. Lediglich auf Grund der Tatsache, daß eine Umstellung unseres augenblicklichen 16-Wochen-Plans nach bereits vier Wochen zu einer Benachteiligung eines Teils der Belegschaft hinsichtlich ihrer Freizeit und ihres Verdienstes geführt hätte, hat der Minister sich damit einverstanden erklärt, den augenblicklichen Plan auslaufen zu lassen.

Am 16. 2. 1958 beginnt somit der neue Arbeitsrhythmus, wie wir ihn bereits erläutert haben.

Im Interesse der Martinwerker und der Stimmung im ganzen Werk ist mit diesen Zeilen zum letztenmal das Thema „Arbeitszeit in den Martinwerken" behandelt worden.

Wir sind im übrigen überzeugt davon, daß der neue Arbeitsplan, der durch seine Abstellung auf einen 4-Wochen-Rhythmus für den einzelnen sehr übersichtlich ist und außer beachtlichen Freizeiten zwischen den Schichtwechseln jeden vierten Sonntag 80 Stunden Freizeit enthält, auch von den Martinwerkern nach einigen Wochen Laufzeit als annehmbare Lösung anerkannt wird.

thyssenkrupp Corporate Archives

Sparen hilft Steuern sparen!

Keiner von uns wirft wohl leichtsinnig sein Geld zum Fenster hinaus. Tun wir das nicht aber doch in etwa, wenn wir von der Möglichkeit, Steuern zu sparen, keinen Gebrauch machen! Da diese Möglichkeit noch bis zum Ende dieses Jahres besteht, möchten wir nicht versäumen, alle Kollegen darauf hinzuweisen. Bis zum Jahresende kann jedes Belegschaftsmitglied die Möglichkeiten des steuerbegünstigten Sparens noch einmal in bisherigem Umfang voll ausnutzen. Dabei ist die Wahl offen zwischen drei Arten des steuerbegünstigten Sparens: dem allgemeinen Sparvertrag, dem Sparvertrag mit festgelegten Sparraten und dem Wertpapier-Sparen.

- **Allgemeiner Sparvertrag.** Bei diesem Vertrag muß sich der Sparer verpflichten, den eingezahlten Sparbetrag auf drei Jahre festzulegen. Da jedoch der Einzahlungstag auf den Anfang des betreffenden Kalender-Halbjahres zurückdatiert wird, kann man bei der Wahl eines günstigen Anfangstermins die Frist um fast ein halbes Jahr verkürzen, so daß die Sparverträge in diesen Fällen praktisch nur zweieinhalb Jahre laufen.

Beispiel: Einzahlung am 3. Dez. 1957
Beginn der Festlegungsfrist am 1. Juli 1957
Fälligkeit des Sparbetrages am 1. Juli 1960

- **Sparvertrag mit festgelegten Sparraten.** Hier verpflichtet sich der Sparer, drei Jahre lang gleichbleibende Einzahlungen zu leisten, und zwar mindestens vierteljährlich. Der gesamte Sparbetrag ist ein Jahr nach der letzten Einzahlung auf den Ratensparvertrag zur Rückzahlung fällig.

Beispiel: Vertragsabschluß über
monatliche Raten und erste Einzahlung am 2. Dez. 1957
letzte Ratenzahlung am 2. Nov. 1960
Fälligkeit des Gesamtbetrages am 3. Nov. 1961

Eine Vorauszahlung von Sparraten innerhalb eines Kalenderjahres ist möglich, jedoch richtet sich die Rückzahlungsfrist immer nach dem letzten vertragsmäßigen Fälligkeitstag. Werden fällige Sparraten nicht rechtzeitig gezahlt, so ist dies (nach den zur Zeit geltenden Steuerbestimmungen) steuerlich unschädlich, wenn die unterbliebenen Zahlungen bis zum Ende des Kalenderjahres nachgeholt werden.

- **Wertpapier-Sparen** (Ersterwerb von festverzinslichen Wertpapieren). Unter gewissen Voraussetzungen ist auch der Ersterwerb von festverzinslichen Wertpapieren bestimmter Art steuerbegünstigt. Die erworbenen Effekten, für die Banken und Sparkassen jedem Sparer ein Depot einrichten, bleiben drei Jahre gesperrt. Bei der Auswahl geeigneter Wertpapiere stehen die Sparinstitute jederzeit gern zur Auskunft bereit.

Steuerbegünstigte Sparverträge werden zusammen mit den anderen Sonderausgaben des § 10 Abs. 1 Ziff. 2—4 EStG (das sind Versicherungs- und Bausparbeiträge) nur im Rahmen folgender Sonderausgaben-Höchstbeträge steuerlich berücksichtigt:

- voll abzugsfähiger Grundbetrag für den Steuerpflichtigen und seine Ehefrau je 1 000 DM (ab 1959 nur je 800 DM) und für jedes Kind 500 DM;
- zur Hälfte abzugsfähiger Zusatzbetrag bis zur gleichen Höhe.

Beispiel: Sonderausgaben-Höchstbeträge (nach den zur Zeit geltenden Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes, gültig bis einschließlich 1958) für Steuerpflichtige unter 50 Jahren.

	ledig DM	verheiratet kinderlos DM	verheiratet 2 Kinder DM
Grundbetrag (voll abzugsfähig)	1000	2000	3000
Zusatzbetrag (zur Hälfte abzugsfähig)	1000	2000	3000
Sonderausgaben-Höchstbetrag	2000	4000	6000
dav. abzugsfähig	1500	3000	4500

Eine Verdoppelung sowohl des voll als auch des zur Hälfte abzugsfähigen Betrages tritt bei Steuerpflichtigen über 50 Jahre (für 1957 Stichtag 31. August) ein.

Bei den Überlegungen, wie die Möglichkeiten des steuerbegünstigten Sparens am zweckmäßigsten ausgenutzt werden können, sind folgende Tatsachen zu berücksichtigen:

- Der Abschluß von Ratensparverträgen ist nur noch bis zum 31. Dezember 1957 möglich.
- Allgemeine Sparverträge und Wertpapier-Sparverträge können dagegen in diesem und auch noch im nächsten Jahr (1958) abgeschlossen werden.
- Die abzugsfähigen Höchstbeträge für Sonderausgaben betragen für den Steuerpflichtigen und seine Ehefrau
  a) in den Jahren 1957 und 1958 je 1000 DM,
  b) ab 1959 jedoch nur noch je 800 DM.

Aus diesem Grunde raten wir allen Belegschaftsmitgliedern, die am steuerbegünstigten Sparen interessiert sind: Ermitteln Sie zuerst die Jahresrate, die Sie 1959 nach Berücksichtigung der übrigen Sonderausgaben (Versicherungs- und Bausparbeiträge) innerhalb der Ihnen zustehenden Sonderausgaben-Höchstbeträge für einen Ratensparvertrag aufwenden können. Schließen Sie dann zum Jahresende 1957 in dieser Höhe einen Ratensparvertrag ab und leisten Sie hierauf die erste Einzahlung bis zum 31. Dezember 1957. Sie sichern sich dadurch die optimale Steuerersparnis für 1959 und 1960.

Über die bei Anwendung der für 1957 und 1958 geltenden Höchstgrenzen noch nicht ausgenutzten Sonderausgaben-Höchstbeträge können Sie in diesen beiden Jahren je einen allgemeinen Sparvertrag abschließen (nicht berücksichtigt zu werden braucht ein eventuell für 1957 vor dem 1. April 1957 abgeschlossener Sondersparvertrag nach der Einkommensteuer-Novelle vom 19. Dezember 1956; Einzahlungen auf einen solchen Sondersparvertrag können außerhalb der bekannten Höchstbeträge im Rahmen der besonderen Höchstgrenze von 12 000 DM zur Hälfte als Sonderausgaben geltend gemacht werden).

Vorteile des steuerbegünstigten Sparens

- Möglichkeit einer echten Steuerersparnis, deren Ausmaß abhängig ist von der Höhe des Einkommens und sich im allgemeinen zwischen 15 und 40 Prozent bewegt.
- Relativ kurzfristige Bindung des Kapitals. Die Festlegungsfrist für allgemeine Sparverträge kann praktisch bis auf zweieinhalb Jahre verkürzt werden.
- Verzinsung der Guthaben nach dem für Spareinlagen mit zwölfmonatiger Kündigungsfrist geltenden Zinssatz; über die Zinsen kann frei verfügt werden.
- Im Notfall Rückgriffsmöglichkeit auf die gesparten Beträge unter Verzicht auf die steuerliche Vergünstigung. Eine vorzeitige Freigabe ohne Steuernachteil ist im Todesfalle oder bei völliger Erwerbsunfähigkeit des Sparers oder des im Sparvertrag Begünstigten gestattet.

Jedes Belegschaftsmitglied wird jederzeit gern über die Möglichkeiten des steuerbegünstigten Sparens beraten, insbesondere darüber, wie die gebotenen Vorteile am zweckmäßigsten ausgenutzt werden können. Ein guter Rat macht sich immer bezahlt; für alle am steuerbegünstigten Sparen Interessierten steht deshalb die Gehaltsabrechnung Zimmer 118—119 (für Gehaltsempfänger), für Lohnempfänger das Lohnbüro (Oberländer) oder die Personalabteilung Gelsenkirchen mit Auskünften zur Verfügung.

Lohnsteuerkarte 1958

In diesen Tagen sind die neuen Lohnsteuerkarten für 1958 zugestellt worden. Stichtag für die Angaben auf der neuen Lohnsteuerkarte ist der 20. September 1957. Jeder muß in seinem eigenen Interesse diese Angaben auf Richtigkeit prüfen und Veränderungen, die sich seit dem 20. September ergeben haben (Geburt eines Kindes, Eheschließung usw.), nachtragen lassen.

Die Angabe über die Konfession des Arbeitnehmers und seiner Ehefrau bildet die Grundlage zur Erhebung der Kirchensteuer. Der Geburtstag kann von Bedeutung für den Übergang von Ledigen, Geschiedenen und Verwitweten von der Steuerklasse I in die Steuerklasse II sein.

Neben die bisher üblichen Steuerklassen, nämlich die Steuerklasse I für Ledige, Geschiedene und Verwitwete, die keinen Anspruch auf Kinderermäßigung haben bis zum 55. Lebensjahr, die Steuerklasse II für Verheiratete ohne Kinder, Ledige, Geschiedene und Verwitwete über 55 Jahre, und die Steuerklasse III für Steuerpflichtige, die Anspruch auf Kinderermäßigung haben, treten die Klassen II Z und III Z. Die Einstufung in II Z oder III Z erfolgt bei männlichen Arbeitnehmern, deren Ehefrauen ebenfalls eine Lohnsteuerkarte erhielten, und für solche Arbeitnehmer, die von ihrer Ehefrau dauernd getrennt leben. Die als Arbeitnehmerin mitverdienende Ehefrau wird grundsätzlich in Steuerklasse I eingestuft. Auf Antrag können aber die Ehegatten die Steuerklassen austauschen.

Durch die Schaffung der beiden Z-Steuerklassen entfällt der Hinzurechnungsvermerk, der sich auf Grund des Ehegattenfreibetrages von 600 DM im Jahr 1957 ergeben hatte. Zweite und dritte Steuerkarten werden nur in den Klassen I, II Z und III Z ausgestellt. Auf diesen Karten erfolgt ein Hinzurechnungsvermerk, der die wiederholte Gewährung des Pauschbetrages für Werbungskosten und Sonderausgaben verhindert.

Arbeitnehmer, deren Kinder sich noch in der Berufsausbildung befinden, müssen für die Kinder, die zwar das 18., aber noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben, die Kinderermäßigung besonders beantragen. — Mit der Steuerkarte wird ein Merkblatt geliefert, das auch einen Hinweis auf den Lohnsteuer-Jahresausgleich enthält.

thyssenkrupp Corporate Archives



Anton Zischka:

LUXEMBURG

KLEINES LAND - GROSSE HOFFNUNG

„Wenn Sie über Luxemburg schreiben", meinte ein luxemburgischer Bekannter, „müssen Sie so anfangen: In Luxemburg gibt es die Konditorei Namur. Außerdem hat es eine Eisen- und Stahlindustrie." Für den Touristen ist diese Reihenfolge sicherlich richtig. Die Konditorei in der Grande Rue ist jedem ein Begriff. Von der Stahlindustrie des Landes sieht er in der Regel nicht mehr als das Verwaltungsgebäude der ARBED, des größten Unternehmens der luxemburgischen eisenschaffenden Industrie. Allerdings — seit Errichtung der Montanunion kann auch der Ferienreisende kaum noch an dieser Frage vorbeisehen. Luxemburg ist durch den Zuzug der hohen Behörde und des Gerichtshofes der Montanunion in den Blickpunkt politischen Interesses gerückt.

Luxemburg — Letzeburg, wie die Einheimischen sagen — ist kleiner als der kleinste Bundesstaat der USA (noch etwas kleiner als Rhode Island, das jedoch dreimal soviel Einwohner hat). Doch Luxemburg ist ein Beweis dafür, daß Größe allein nicht zählt, sondern daß auch in kleinem Rahmen außerordentliches geleistet werden kann, wenn großzügig gedacht und vernünftig geplant wird.

Luxemburgs Landschaft ist sehr vielseitig: versonnene Stille im nördlichen ginsterbewachsenen Hochland des „Ösling", voll satter Bauernkraft im südlichen Gutland, wo der Moselwein aus dicken braunen Tassen getrunken wird, und eine Hochburg der Industrie im äußersten rostroten Südwesten. In großen Wäldern, in denen die im Aussterben begriffene Wildkatze noch vorkommt, liegen romantische Burgen. An der Mosel und an den Ufern der Sure und Eisch erstrecken sich große Weinberge. Kornfelder und ausgedehnte Kulturen blühender Rosen überziehen das Land — denn Luxemburg exportiert Rosen wie Holland Tulpen. Rosen und Stahl, und zwar mehr Stahl auf den Kopf der Bevölkerung als irgendein anderes Land der Erde.

Nur 2600 Quadratkilometer groß — etwa ein Viertel von Nordrhein-Westfalen — und mit rund 300000 Einwohnern, steht Luxemburg an der siebenten Stelle aller Stahlerzeuger der Welt. Obwohl es über keine eigenen Kohlenvorkommen verfügt, gehört es zu den vier wichtigsten Stahlproduzenten Europas. Vier Fünftel aller Arbeiter leben von der Eisen- und Stahlindustrie. Die sieben luxemburgischen Stahlwerke erzeugen jähr-

thyssenkrupp Corporate Archives

lich mit 32 Hochöfen 3—3½ Millionen Tonnen Qualitätsstahl. Pro Kopf der Bevölkerung sind das 11 Tonnen.

Aber auch auf anderen Gebieten hält Luxemburg einige Rekorde: seit 1847 hat es keine Analphabeten mehr. Mittelschullehrer erhalten dreimal so hohe Minimalgehälter wie ihre Kollegen in den USA. Seit 1951 besitzt das Land ein Familienministerium, und für das erste Kind zahlt das Großherzogtum jedem Luxemburger 450,— DM. Selbst während der Weltkrise der dreißiger Jahre gab es in Luxemburg keine Arbeitslosen. „Zahlungsbilanz-Defizit" ist für die Luxemburger ein Fremdwort. Die tausendjährige Stadt Luxemburg, das „Gibraltar des Nordens", ist gleichzeitig eine der großartigsten Festungsbauten aller Zeiten. Die 75000 Einwohner zählende Stadt verfügt über zahlreiche, in den Fels gesprengte Kasematten, die eine doppelt so große Bevölkerung auch vor Atombomben schützen könnten. Umgürtet von Wällen und Bastionen, deren Mauern wie Katarakte tief ins Tal stürzen, liegt die Oberstadt auf einem mächtigen Felsblock, den die Flüsse Alzig (Alzette) und Petrusse umspülen. Zahlreiche Brücken führen zu den Vorstädten auf den gegenüberliegenden Höhen.

Um die Festung Luxemburg, mit deren Bau die Spanier 1674 begannen und an der Burgunder, Österreicher, Deutsche, Franzosen und Niederländer bauten, denen das Land abwechselnd gehörte, ist viel Blut geflossen. Erst 1867, als das Großherzogtum von den Großmächten für unabhängig und neutral erklärt und die deutsche Garnison zurückgezogen wurde, ist die Festung geschleift worden.

Die Geschichte Luxemburgs hat schon mit der Eroberung Triers durch Julius Cäsar begonnen. Fünf Grafen von Luxemburg wurden Kaiser des Heiligen Römischen Reiches. Herzog Johann und Wenzel IV. waren gleichzeitig auch böhmische Könige. Luxemburgs Geschichte gilt mit Recht als die konzentrierteste Europas. Die luxemburgische Territorialmacht begründete Graf Siegfried, der 963 die „Lützelburg", die kleine Burg, erwarb. Luxemburg wurde 1354 Herzogtum. Nach dem Aussterben des luxemburgischen Kaiserhauses fiel es an Burgund und an die Habsburger. Bevor es 1815 Großherzogtum des Deutschen Bundes wurde, war es ab 1792 französisch.

Die beiden Verträge von 1839 und 1867, die in London unterzeichnet wurden, stehen am Anfang der Unabhängigkeit des modernen Luxemburg. Umgeben von Frankreich, Deutschland und Belgien, wurde es ein souveräner Staat. Von 1815 bis 1890 waren die Könige der Niederlande gleichzeitig Großherzöge von Luxemburg. Erst durch Adolf von Nassau wurde die eigene Dynastie begründet. Die vielen verschiedenen politischen Strömungen brachten aber auch starke künstlerische und geistige Impulse. Die Echternacher Malschule gehörte zu den bedeutendsten des frühen Mittelalters. Aber neben der Vergangenheit meldet sich die Gegenwart unüberhörbar zu Wort. Nur 18 Kilometer von der Hauptstadt entfernt liegt die Hüttenstadt Esch mit ihren Werken Terres Rouges, Belval und Schifflange. Das Erz wird dort im Tagebau und durch Stollen gewonnen und direkt den Hochöfen zugeführt. Der Koks kommt aus dem deutschen Eschweiler. Die Feuerströme der Schlacken und die gleißende Glut des Eisens, blaue Irrlichter der Verbrennungsgase und die Wunderkerzen der funkensprühenden, flimmernden Konverter bestimmen hier das Bild und überstrahlen nachts die Landschaft mit einem gigantischen Feuerwerk. Die Anlagen in Esch erstrecken sich über 175 Hektar und gehören zu den weiträumigsten der Welt.

Die hohen Preise in diesem Land werden durch die seit 1921 bestehende belgisch - luxemburgische Wirtschafts- und Währungsunion bestimmt. Der luxemburgische Stahlarbeiter steht sich jedoch bedeutend besser als sein belgischer Kumpel. Er verdient im Durchschnitt fast ein Drittel mehr, nämlich monatlich etwa 672,— DM. Die Stärke Luxemburgs liegt nicht allein in seinen Eisenerzlagern, sondern inseinem Organisationstalent und in dem nüchternen Realismus seiner Führung. Die 300000 Moselfranken vereinen deutsche Ordnungsliebe, Gründlichkeit, Fleiß und Gemütlichkeit mit französischem „bon sens", der Achtung vor der Persönlichkeit und dem Sinn für gute Küche und leichten Wein. Die Luxemburger sprechen nicht nur ihren eigenen Dialekt, sondern fast ausnahmslos auch fließend hochdeutsch und französisch. In den Kirchen wird deutsch gepredigt, und auch die Zeitungen erscheinen in deutscher und französischer Sprache.

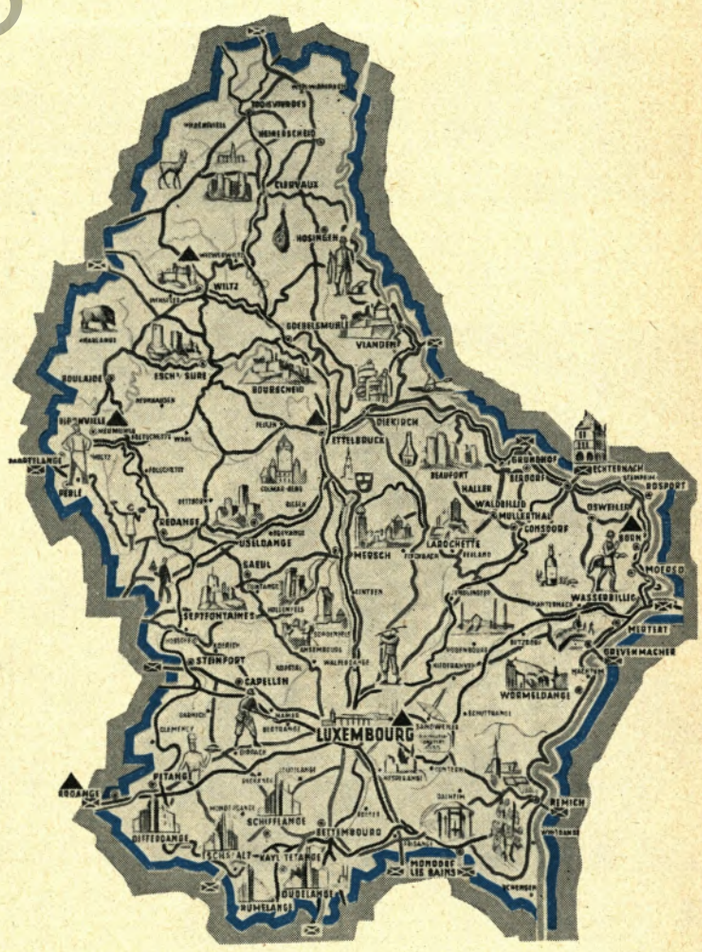
Luxemburg bringt also alle Voraussetzungen mit, um eines Tages die Hauptstadt Europas zu werden. Seit dem 10. August 1952 hat dieses Europa eine sehr konkrete Adresse, nämlich: Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl, Hohe Behörde, Place de Metz 2, Telefon 8831/41, Fernschreiber europ-lux 23. Hier wird das erste europäische Amtsblatt gedruckt und auch die erste europäische Steuer erhoben, die 0,9% des Umsatzes der 1108 umlagepflichtigen Montanunion-Unternehmen beträgt. Mit nur 0,2% des Steueraufkommens werden die Verwaltungskosten gedeckt, so daß der größte Teil der Steuereinkommen produktiv verwendet werden kann. Auch die Hohe Behörde strebt dem luxemburgischen Vorbild nach, mit einem Minimum an Bürokratie auszukommen.

Josef Bech, der langjährige Premierminister Luxemburgs, ist zugleich Außenminister (der amtsälteste Außenminister Europas) und Leiter des Außenhandels. Ihm untersteht auch der Weinbau — Winston Churchill meinte einmal, wenn das anderswo auch so wäre, stünde es besser um die Welt. Die Luxemburger regieren mit 6 Ministern, 12 Senatoren und 52 Abgeordneten. Das Land kennt seine Möglichkeiten und hat nie den Ehrgeiz gehabt, eine eigene Universität zu errichten. Die Luxemburger studieren in Bonn oder in Paris. Bevor sie zu Hause als Ärzte oder Ingenieure arbeiten können, müssen sie in einer besonderen Prüfung nachweisen, daß sie ihr Wissen den Bedürfnissen des Landes anzupassen verstehen.

Was Luxemburg mit seiner Europa-Organisation Straßburg voraus hat, das ist der Realismus, der der Montanunion zugrunde liegt und den man sich auch für die Durchführung der jetzt zustandegekommenen Atom-Union und des Gemeinsamen Marktes wünscht. Der Sitz der Montanunion am Place de Metz und ihr Bürobau mit den 600 Mitarbeitern ist bis spät in die Nacht hell erleuchtet, denn hier ist es nicht allein mit Reden getan, hier muß hart gearbeitet werden. Die 574 europäischen Kohlengruben und 434 Stahlwerke sollen von der Montanunion nicht nur überwacht, sondern vor allem auch rationalisiert werden. Von ihrer politischen Bedeutung ganz abgesehen, ist die Montanunion schon allein als wirtschaftliche Größe ein Riesenbetrieb. Bereits 1952 hatte diese „europäische Firma" einen Umsatz von etwa 4 Milliarden Dollar (17 Milliarden DM). Der Außenhandelsumsatz der Gemeinschaft mit den Ländern außerhalb der Union betrug 1955 rund 6½ Milliarden DM, wobei ein Aktivsaldo von 1,6 Milliarden erzielt wurde. Die Kohle- und Stahlgemeinschaft ist aber nicht nur ein Wirtschaftsunternehmen. Sie vertritt keinen einseitigen Interessenschutz wie die Kartelle, sondern sie hat sich der Arbeitnehmer und Verbraucher ebenso anzunehmen wie der Betriebsführer. Sie hat also auch soziale Aufgaben. Die „Hohe Behörde" in Luxemburg erreichte durch Ministerbeschluß vom 28. September 1954, daß jeder Facharbeiter des Bergbaues und der Eisen- und Stahlindustrie Deutschlands, Frankreichs, der Niederlande, Italiens, Belgiens und Luxemburgs eine besondere Arbeitskarte erhält, die ihm jederzeit die ungehinderte Arbeitsaufnahme in einem der 6 Montanunionstaaten ermöglicht. Sie machte aus diesen Facharbeitern die ersten europäischen Bürger, deren Lebensraum auf das Gesamtgebiet der Gemeinschaft ausgeweitet wurde.

Trotz seines internationalen Charakters bildet das Personal der „Hohen Behörde" eine geschlossene Gemeinschaft. Während auf den Parkplätzen alle Automarken Europas vertreten sind, trifft man in den Cafés holländische Angestellte mit Pariser und Düsseldorfer Stenotypistinnen und italienische Buchhalter mit belgischen Telefonistinnen. Da sieht man den weißhaarigen französischen Stahlmagnaten Leo Daum und den früheren Metallarbeiter Paul Finet, der Belgien mit Ministerrang in der Montanunion vertritt. Ein Amerikaner versuchte, die verschiedenen Nationalitäten zu erraten. Nachdem er sich neunmal irrte, gab er es auf. Hier gibt es keine „typischen" Deutschen und keine „typischen" Italiener mehr. Die tägliche Zusammenarbeit schafft einen neuen Typ, und nicht mehr die Nationalität, die „Macht" des Vaterlandes entscheidet, sondern einzig und allein Wissen und Können und Anpassungsfähigkeit, das Talent, die „Mitmenschensprache" zu verstehen und ohne Aufgabe der eigenen Persönlichkeit europäisch zu denken.

Luxemburg ist nur ein erster Schritt auf dem Weg zu einem organisierten Europa. Im Vergleich mit den amerikanischen Einigungsbestrebungen ist Luxemburg heute erst da, wo Philadelphia schon 1787 war, als die „Gründerväter" die Verfassung der Vereinigten Staaten schufen. Der Montanunionsplan des in Luxemburg geborenen Robert Schuman ist immerhin in zwei Jahren Wirklichkeit geworden, während zwischen der amerikanischen Unabhängigkeitserklärung und der Gründung des Bundesstaates 21 Jahre vergingen. Auch der 1834 proklamierte Deutsche Zollverein benötigte 14 Jahre, ehe er praktisch zu funktionieren begann. Wir brauchen also Geduld. Aber Luxemburg ist eine Hoffnung.

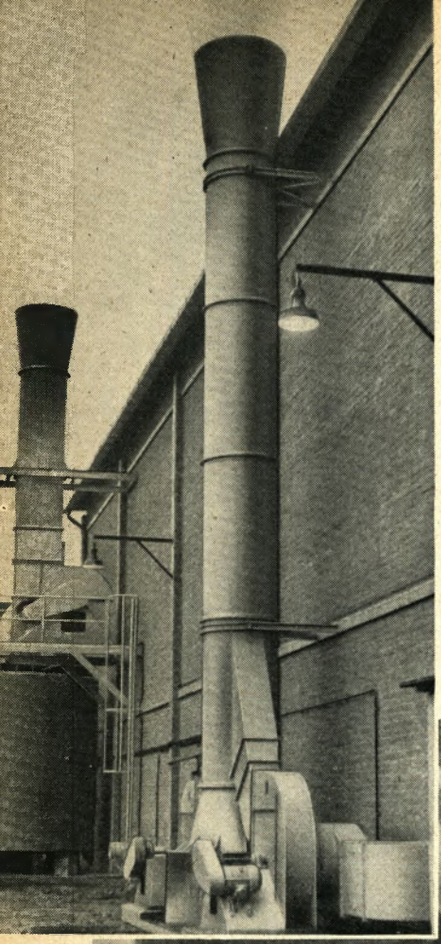


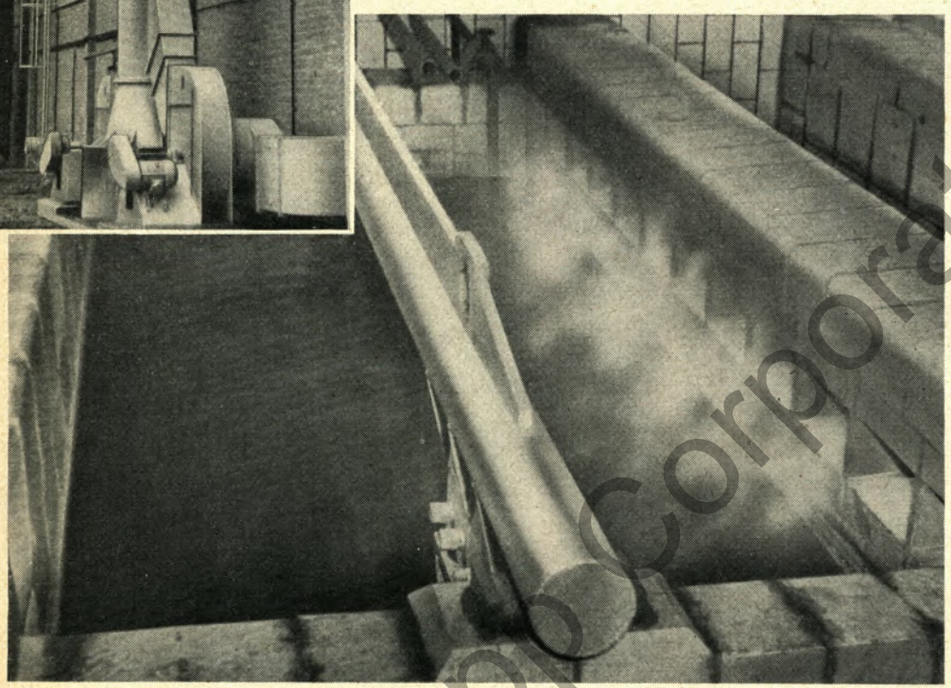
Im Grenzwinkel zwischen Deutschland, Belgien und Frankreich liegt mit rund 300 000 Einwohnern Luxemburg zwischen Eifel und Ardennen. Von größter wirtschaftlicher Bedeutung ist die auf dem Minette-Erzbergbau beruhende Hüttenindustrie, die das Land zu einem der wichtigsten Stahlerzeuger Europas macht.

tu-bibliothek.bonn.de/rsp-ms

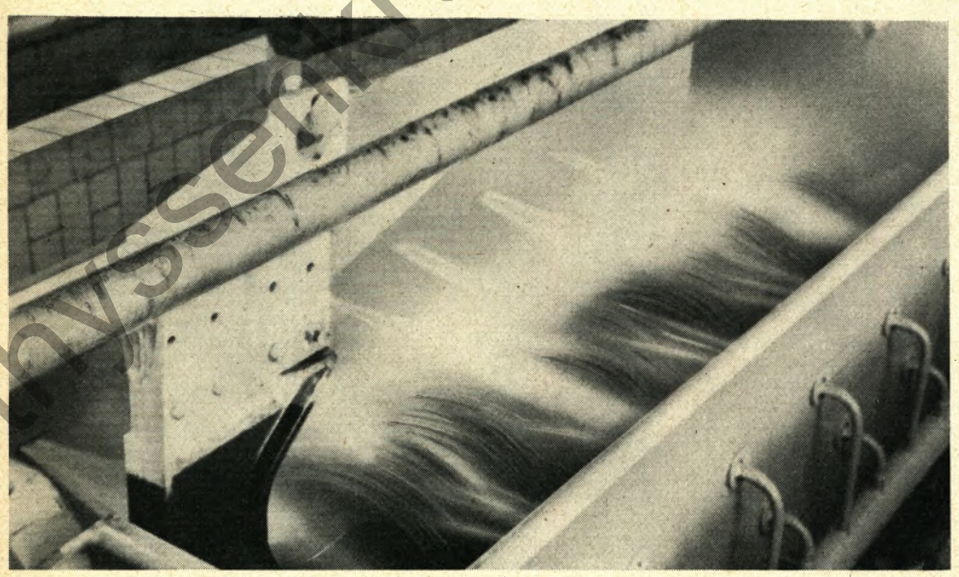
Neu gebaut im Werk Gelsenkirchen

Jedes Belegschaftsmitglied aus unserem Gelsenkirchener Werk weiß, wie ungünstig sich die Gleisanlagen der Zechenbahn und der Emschertalbahn, die mitten durch das Werksgelände führen, auf einen zügigen Produktionsablauf auswirken. Das Werk 3 ist durch die Bahnlinie von den übrigen Betrieben vollkommen getrennt. Um einen reibungsloseren und rationelleren Arbeitsfluß zu gewährleisten, wird deshalb das Werk 3 seit einigen Jahren planmäßig ausgebaut. So sollen, wie bereits berichtet, einmal sämtliche Drahtzüge aus dem Werk 1 zum Werk 3 hinübergeschafft werden. Ein weiterer Schritt zur Verlegung von Betrieben von Werk 1 nach Werk 3 ist jetzt getan: der Neubau zweier Werkshallen in Gelsenkirchen ist abgeschlossen. In einer der Hallen ist die Beizerei untergebracht, in der anderen sind Drahtzüge eingerichtet worden. Diese Neubauten bedeuten eine systematische Fortsetzung des seit einigen Jahren betriebenen Ausbaus von Werk 3, das nach Beendigung aller Ausbauarbeiten Schwerpunkt des Gelsenkirchener Betriebs sein wird.





▲ Die beim Beizen entstehenden unangenehmen Dämpfe steigen nicht mehr ungestört auf. Ein über der Beizflüssigkeit liegender Luftschleier hindert sie daran. Durch Schlitze werden die Dämpfe abgesaugt: auf unserem Bild gut zu erkennen. In einer Absorptionsanlage (Bild oben links) werden die sauren Dämpfe neutralisiert, so daß aus dem Abzugskamin nur vollkommen unschädliche Dämpfe entweichen. Das ist eine wesentliche Neuerung.



▲ Nach dem Beizen haftet Schwefelsäure an den Drahtringen. Um sie zu entfernen, wird der Draht in einem sogenannten Spritzkasten gewaschen. Hierbei wird Wasser unter hohem Druck durch Sprühdüsen auf die Drahtringe gespritzt; die letzten Reste von Schwefelsäure werden dabei von den Drahtringen gespült, die, an einem Gestell hängend, von einem Kran in den Spritzkasten gehalten werden: ein schneller, rationeller Vorgang.

Was geschieht nun in den beiden neuen Hallen? Um in der richtigen Reihenfolge vorzugehen, müssen wir zuerst einen Blick in die Beizanlage werfen. Hier wird der Walzdraht, der von der Drahtstraße in Oberhausen kommt oder in Gelsenkirchen gewalzt wird, von anhaftendem Walzzunder befreit, ehe er in den Drahtzügen weiterverarbeitet wird. Dieses Entfernen des Zunders geschieht durch Eintauchen des Drahtes in verdünnte Schwefelsäure. Die Schwefelsäure ist in einer ganzen Batterie von Behältern aus säurefestem Material enthalten. Die Säurebäder werden nun beheizt. An den Wänden der Halle sind runde Thermometer angebracht, an denen man jederzeit die Temperaturen der Säurebäder ablesen kann. Die Drahtringe, die an einem haarnadelartigen Haken hängen, verbleiben in der Schwefelsäure so lange, bis der Walzzunder entfernt ist und der Draht eine metallisch reine Oberfläche zeigt.

Durch das Beizen in den erwärmten Bädern entstehen saure Dämpfe. Diese Dämpfe stiegen bisher in den alten Anlagen ungehindert in die Beizhalle empor und wurden natürlich von den darin arbeitenden Kollegen als höchst unangenehm empfunden. Bei der neuen Beizanlage werden diese Übel vermieden. Die Beizbottiche sind beiderseitig oberhalb des Flüssigkeitsspiegels mit Schlitzen versehen, aus denen von der einen Seite Ventilatorluft austritt, waagerecht über die Beizflüssigkeit geblasen und von der anderen Seite wieder angesaugt wird. Durch diese Anordnung wird praktisch ein Luftschleier über die Beizflüssigkeit gelegt. Durch diesen Luftschleier wird verhindert, daß die unangenehmen sauren Dämpfe überhaupt aus dem Beizbottich austreten können. Die abgesaugten sauren Dämpfe dürfen nun nicht ohne weiteres durch einen Kamin in die Luft abgeblasen werden. Sie würden beim Wiederabsinken Menschen belästigen und umliegende Gebäude beschädigen. Diese Dämpfe müssen also vorher unschädlich gemacht werden. Für diesen Zweck ist eine Absorptionsanlage gebaut worden, die im Freien an der Außenseite der Wand steht, an der im Halleninnern die Beizbottiche liegen. In dieser Absorptionsanlage werden die sauren Dämpfe durch einen Ventilator abgesaugt. Ehe sie aber den Ventilator erreichen, wird Sodalauge in fein versprühter Form durch Brausen im Gegenstromprinzip in die aufsteigenden Dämpfe gegeben. Aus dem Abzugskamin entweichen nunmehr unschädliche Dämpfe. Dieser Vorgang, der mit dem eigentlichen Arbeitsprozeß nicht mehr unmittelbar etwas zu tun hat, ist eine sehr wesentliche Neuerung in den Beizereien.

Nach Verlassen der Beizbottiche muß der jetzt gebeizte Draht gewaschen werden. Ein Halbportalkran hebt das Gestell mit den anhängenden Drahtringen aus dem Beizbottich und bringt es zum sogenannten Spritzkasten. Hier

thyssenkrupp Corporate Archives

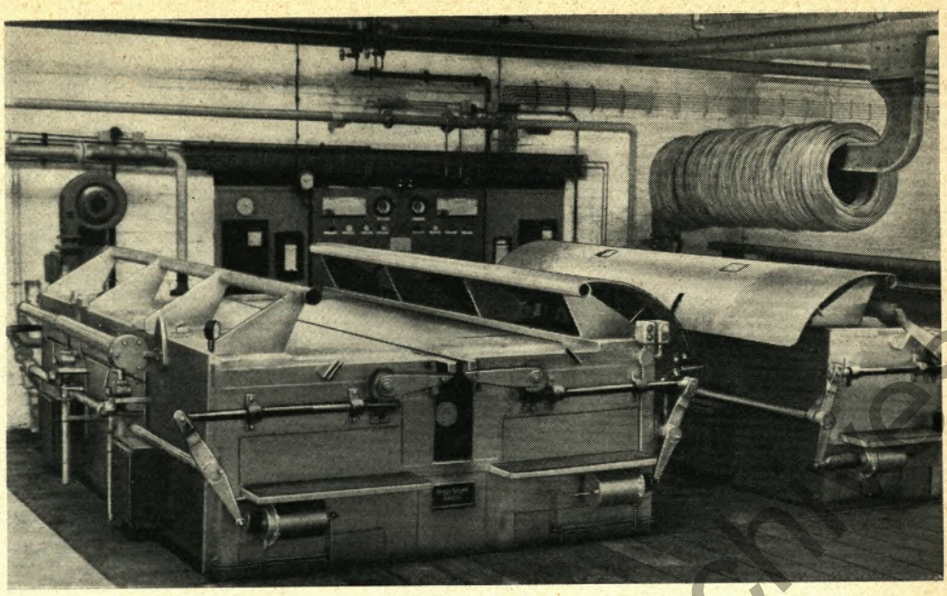
wird Wasser durch Sprühdüsen unter hohem Druck auf die Drahtringe gespritzt, um die durch das Beizen anhaftende Schwefelsäure zu entfernen. Nach diesem Arbeitsvorgang kommt das Gestell mit den daranhängenden Drahtringen in einen weiteren rechteckigen Kasten zum Kälken. Dieser mit heißer Kalkmilch gefüllte Behälter nimmt die Drahtringe auf. Das Kälken hat den Zweck, etwa noch anhaftende Säurereste, die durch das vorherige Abspritzen nicht ganz entfernt wurden, zu neutralisieren. Die wesentliche Aufgabe ist jedoch, dem Draht einen Kalkmilchüberzeug zu geben, der für den späteren Kaltziehprozeß von entscheidender Bedeutung ist. Man müßte zu sehr in Einzelheiten gehen, wollte man hierauf näher eingehen.

Auch die Kalkmilchbehälter sind — ähnlich wie die Beizbottiche — mit Schlitzen für das Absaugen der Dämpfe versehen. Durch diese Absauganlage an den Kalkmilchbehältern haben wir — wenn in Kürze auch noch die vorgesehenen zwei Kalkmilchumwälzpumpen eingebaut sind — eine Nebelfreiheit in der Beizereihalle erreicht, die bei bisherigen Anlagen, vor allem an kalten Tagen, nicht vorhanden war.

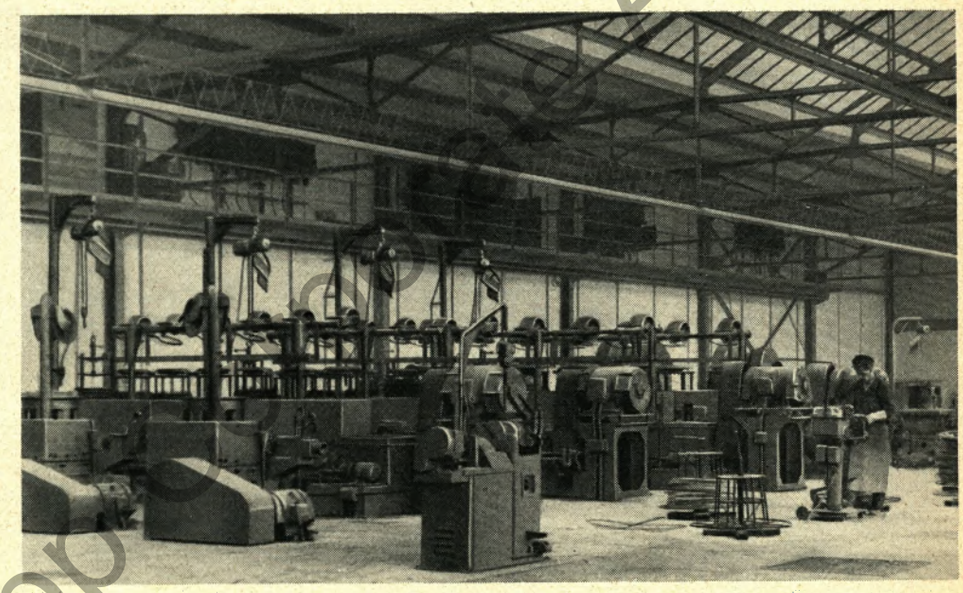
Vollkommen neu ist die Art, wie die aus den Kalkbehältern herauskommenden Drahtringe getrocknet werden. Hierzu dienen zwei neuartige Trockenöfen, die mittels Druckknopfsteuerung vom Kranführer geöffnet werden können. Ein Gestell mit gekälkten Drahtringen wird sodann in den Ofen abgesenkt; die Deckel werden danach wieder automatisch geschlossen. In ganz kurzer Zeit sind die Drahtringe trocken. Sie werden aus dem Ofen geholt und zum Lager gefahren. Hinter den Öfen ist die Regel- und Meßanlage angebracht. Die Drahtringe, die getrocknet aus dem Ofen herausgeholt werden, werden nun mit dem Gabelstapler zum Drahtzug gefahren.

Damit kämen wir von der Beizanlage in die neue Drahtzughalle. Die Halle, die so konstruiert ist, daß möglichst viel Tageslicht einfallen kann, ist 108 Meter lang und 25 Meter breit. Sämtliche Schaltschränke sind auf einer hochliegenden Bühne montiert. Eine Hoch- und Niederspannungsanlage für 10 000 bzw. 500 Volt sorgt für den Strombedarf der vielen Maschinen, die im neuen sowie im vorhandenen anschließenden Drahtzug aufgestellt sind. Diese Hoch- und Niederspannungsanlage ist in einem Sonderraum am Kopfende der neuen Halle eingebaut.

Mit der Inbetriebnahme der beiden Neuanlagen — Beizereihalle und Drahtzug — sind wir wieder einen Schritt weitergekommen in unserem Bestreben, den Schwerpunkt des Gelsenkirchener Betriebes in das Werk 3 zu verlegen. Hier wird man weitere Ausbauten und Neuanlagen systematisch vorantreiben können, wenn erst einmal die Schutthalde, die sich jetzt noch zwischen Hochkampstraße und Emschertalbahn befindet, restlos abgetragen ist. Das neu gewonnene Grundstück wird dann — direkt anschließend an das jetzige Werk 3 — das ideale Erweiterungsgelände für das Werk sein. Über die Arbeiten zur Abtragung der ehemals zur Zeche Consolidation gehörenden Schutthalde berichteten wir bereits in der vorletzten Ausgabe der Werkzeitschrift ausführlich. Wir wiesen dabei schon darauf hin, daß im Rahmen des weiteren Ausbaus von Werk 3 die jetzt dort noch sich befindende Baustahlgewebefabrik nach Abtragung der Halde auf das neue Grundstück verlegt wird. Im Werk 3, wo sie bisher noch als Fremdkörper steht, wird dadurch Platz geschafft für die Verlagerung von weiteren Drahtzügen aus dem Werk 1. Wie wir ebenfalls meldeten, ist vorgesehen, einmal sämtliche Drahtzüge aus dem Werk 1 zum Werk 3 hinüberzuschaffen, um so einen reibungsloseren und rationelleren Arbeitsfluß zu gewährleisten. Das Haldengelände ist neben der Verlagerung der Baustahlgewebefabrik vorgesehen für weitere Erweiterungsbauten, die teilweise bisher noch nicht fest geplant sind.



Nach dem Kälken des Drahtes in Kalkmilchbehältern wird er auf eine vollkommen neue Art getrocknet. Zu diesem Zweck wurden in der Beizereihalle zwei neuartige Trockenöfen errichtet. Schon nach ganz kurzer Zeit sind die Drahtringe, die an einem Gestell in den Ofen gelassen werden, getrocknet. Der linke Ofen zeigt den Betriebszustand. Im Hintergrund eine Regel- und Meßanlage. Die Ofendeckel öffnen und schließen sich automatisch.



Ein Blick in die neue Drahtzughalle. Nach dem Beizen, Kälken und Trocknen in der Beizereihalle kommen die Drahtrollen auf Gabelstaplern hierhin. Dieses Bild wurde vor dem Ziehen des Drahtes aufgenommen. Deutlich kann man den weiß schimmernden Kalkmilchüberzug auf den Drahtrollen erkennen. Dieser Überzug aus Kalkmilch ist, wie jeder Kollege aus dem Drahtzug weiß, für den Kaltziehprozeß von entscheidender Bedeutung.



Diese Aufnahme zeigt ebenfalls einen Teilausschnitt aus der neuen Drahtzughalle mit den Drahtziehmaschinen. Die Halle ist 108 Meter lang und 25 Meter breit. Sämtliche Schaltschränke sind auf einer hochliegenden Bühne montiert. Die Konstruktion der Halle wurde so geplant, daß möglichst viel Tageslicht auf den Arbeitsplatz fällt. Im Bild ist bereits der Fertigdraht zu sehen, wie er unseren Kunden im In- und Ausland geliefert wird.

thyssenkrupp Corporate Archives

LEISTUNGSFÄHIGKEIT GEFÄHRDET

Erneute Beitragserhöhung bei der Betriebskrankenkasse ab 1. November war nicht zu umgehen

Der Krankenstand ist seit dem 1. Juli 1957 in einem erschreckenden Ausmaß angestiegen. Mehrausgaben waren die Folge. Während noch im 2. Quartal 1957 in allen Monaten eine Mehreinnahme bei der Krankenkasse erzielt wurde, brachte der Monat Juli 1957 schon eine Mehrausgabe von DM 73 432,10. Einer Krankengeldzahlung in Höhe von DM 70 301,43 im Monat Juni 1957 stand im Juli 1957 eine Zahlung von DM 136 581,87 gegenüber.

Der Durchschnittskrankenstand, der im Juni dieses Jahres 3,65 Prozent betrug, ist im Juli 1957 auf 4,69 Prozent angestiegen. In absoluten Zahlen ausgedrückt bedeutet das, daß an jedem Tag des Monats Juli 128 Personen mehr krankfeierten als im Juni 1957. Die Zahl der Kranken ist um 34 Prozent gestiegen. Wenn auch berücksichtigt wird, daß durch die Hitzewelle Anfang Juli der Krankenstand ungünstig beeinflußt wurde, so sind diese Erhöhungen in erster Linie auf die Auswirkungen des „Gesetzes zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle" zurückzuführen. Über dieses Gesetz haben wir bereits in Nr. 12/57 ausführlich berichtet. Wir haben unsere damaligen Betrachtungen abgeschlossen, indem wir die gewaltigen Verbesserungen aus dem Lohnfortzahlungsgesetz begrüßten, aber auch die Hoffnung aussprachen, daß der günstige Krankenstand unserer Kasse weiterhin erhalten bleiben möge. Dieser Wunsch hat sich bis zur Stunde leider nicht erfüllt.

Die Organe der Krankenkasse, die zunächst nicht beabsichtigten, die Beiträge zu erhöhen, waren schon Ende Juli gezwungen, ab 1. August 1957 den allgemeinen Beitragssatz von 6 auf 6,8 v. H. mit behördlicher Genehmigung festzusetzen.

Der Durchschnittskrankenstand im August 1957 stieg auf 4,83 Prozent. Im September 1957 brachte die Grippe-Epidemie einen weiteren Anstieg auf 6,16 Prozent. Die Spitze des Krankenstandes während der Grippe-Welle wurde am 26. September 1957 mit 8,32 Prozent erreicht. In den beiden Monaten September und Oktober lag der Durchschnittskrankenstand noch über 6 Prozent.

Die Ausgaben der Kasse sind von Monat zu Monat angestiegen. Die Beiträge reichten bei weitem nicht mehr aus, die Ausgaben zu decken. Einer durchschnittlichen monatlichen Ausgabe, die im Jahre 1956 bei DM 332 536,— lag, steht im September 1957 eine Ausgabe von nahezu einer halben Million (genau DM 496 918,15) gegenüber.

Die Krankengeldausgabe im Oktober 1957 hat die Grenze von einer viertel Million DM überstiegen.

Die Kasse verzeichnete am 30. September 1957 bereits eine Mehrausgabe von DM 224 053,38. Dieser Verlust wird durch die Ausgaben im Oktober 1957 auf schätzungsweise DM 350 000,— ansteigen. Zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Kasse wurde beschlossen, eine erneute Beitragserhöhung ab 1. November 1957 durch die Aufsichtsbehörde zu erwirken.

Die Beiträge wurden wie folgt festgesetzt:

- Allgemeiner Beitragssatz 7,8 v. H. des Grundlohnes
- Beitragssatz für Pflichtversicherte, die während der Arbeitsunfähigkeit das Arbeitsentgelt befristet weiter erhalten 6,4 v. H. des Grundlohnes
- Beitragssatz für freiwillige Versicherte, die den vollen Anspruch auf Kassenleistungen haben 5,8 v. H. des Grundlohnes
- Beitragssatz für freiwillige Versicherte, die keinen Anspruch auf Kranken- und Hausgeld haben und demzufolge beschränkte Kassenleistungen erhalten 4,2 v. H. des Grundlohnes
- Für freiwillige Versicherte, für die § 189, Abs. 1 RVO gilt 5,0 v. H. des Grundlohnes

Diese Verfügung erging durch die Aufsichtsbehörde vorbehaltlich der Zustimmung des Herrn Arbeits- und Sozialministers des Landes Nordrhein-Westfalen gem. § 388 RVO und der preisrechtlichen Genehmigung des Herrn Ministers für Wirtschaft und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen.

Wir fordern unsere Versicherten erneut auf, sich nur dann krankzumelden, wenn sie auch wirklich arbeitsunfähig sind. Jedes unberechtigte Krankfeiern muß unter allen Umständen vermieden werden.

Leider waren wir auch gezwungen, die Kontrollmaßnahmen im Falle einer Arbeitsunfähigkeit zu verschärfen, eine Maßnahme, für die der wirklich Kranke Verständnis haben muß, da wir in einer Interessen-Gemeinschaft verpflichtet sind, den anständigen Versicherten vor denjenigen zu schützen, denen das Verantwortungsbewußtsein gegenüber dieser Versichertengemeinschaft fehlt.

Vo.

Wer feiert am meisten krank?

Über die „Betriebsgespräche der Meister und Assistenten", die als ständige Einrichtung von der Personalabteilung geleitet werden, ist in der Werkzeitschrift schon verschiedentlich berichtet worden. In dem folgenden Artikel wird die letzte dieser Zusammenkünfte geschildert, in der Meister mit Mitarbeitern der Personalabteilung, des Arbeitsschutzes und des Betriebsrates das „Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle" und seine bisherigen Folgen diskutierten. Das Thema wurde von den Beteiligten ausführlich behandelt.

Im Monat Oktober standen in den „Betriebsgesprächen der Meister und Assistenten" das neue „Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle" und seine bisherigen Auswirkungen zur Diskussion. Der Grund, gerade dieses Thema auf das Programm zu setzen, war das starke Ansteigen des Krankenstandes der Lohnempfänger nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes am 1. Juli 1957. Der Geschäftsführer der Betriebskrankenkasse, Vowinkel, verstand es, den an sich trockenen Stoff durch treffende Beispiele aus der Praxis aufzulockern und interessant zu machen. Einige Zahlen waren für das Verständnis — insbesondere das der Auswirkung des neuen Gesetzes — jedoch unvermeidlich. Vowinkel wies darauf hin, daß der Krankenstand im Juni des Jahres 3,65 Prozent betrug und daß dieser im Juli auf 4,69 Prozent, im August auf 4,83 Prozent, im September auf 6,16 Prozent und im Oktober sogar in der Spitze auf 8,32 Prozent anstieg. Was diese 8,32 Prozent bedeuten, wird erst richtig klar, wenn man erfährt, daß diese Zahl umgerechnet angibt, daß dem Werk 899 Belegschaftsangehörige für den Arbeitseinsatz fehlten.

In diesen Zahlen wirkt sich auch das Ansteigen der Betriebsunfälle aus, die von 43 im Juni auf 86 im Juli angestiegen waren. Die starke Zunahme des Krankenstandes war für die Betriebskrankenkasse eine außerordentliche Belastung. Die Mehrausgaben betrugen bis Ende September insgesamt 224 000 DM. Allein die Krankengeldausgaben stiegen von 70 000 DM im Juni auf 162 200 DM im September. Für den Monat Oktober, so wurde festgestellt, ist mit einem weiteren Anstieg auf schätzungsweise 350 000 DM zu rechnen. Die endgültige Zahl liegt jetzt noch nicht fest.

Interessant waren die Untersuchungsergebnisse über die Ursachen dieses enormen Ansteigens. Es wurde nicht bestritten, daß die Hitzewelle im Juli und auch die später einsetzende Grippe-Epidemie nicht unerhebliche Auswirkungen auf den Krankenstand hatten. Es wurde auch besonders herausgestellt, daß das neue Gesetz für manche Kollegen erst die Möglichkeit schaffte, ohne finanzielle Verluste eine vielleicht seit längerer Zeit bestehende Krankheit auszukurieren. Ein gewisser Anstieg der Krankenzahlen wird also aus diesem Grunde, auch nach Abflauen der Grippewelle, in den nächsten Monaten bestehen bleiben. Wenn keine anderen Gründe mitwirkten als die erwähnten, könnte man also in Ruhe abwarten, ob sich diese Zahlen bei Normalisierung der Verhältnisse wieder einpendeln würden.

Die statistische Auswertung der Betriebsunfälle hat aber gezeigt, daß auch noch andere Gründe zu diesem Anstieg beigetragen haben. So hat die Betriebskrankenkasse festgestellt, daß der Krankenstand immer wieder durch einen geringen Prozentsatz der Belegschaft beeinflußt wird, der die Kasse in Anspruch nimmt, ohne wirklich ernsthaft erkrankt zu sein. Ganz besonders wurde dies bei jüngeren, neu eingestellten Belegschaftsmitgliedern festgestellt. Die Stichtagstatistik des Monats September zeigt diese Tatsache, daß Neueingestellte mehr krank feiern als schon länger bei uns Beschäftigte, sehr deutlich:

Eingetreten in HOAG	Im September feierten krank
1957	16,1 Prozent
1956	16,0 Prozent
1955—1953	13,6 Prozent
1952—1948	8,1 Prozent
1947 und früher	6,2 Prozent

thyssenkrupp Corporate Archives

Je länger also die Kollegen bei uns beschäftigt waren, desto niedriger war der Krankenstand. Die Belegschaftsmitglieder mit einer Betriebszugehörigkeit von 10 und mehr Jahren (Eintrittsjahr 1947 und früher) hatten, wie die Statistik klar zeigt, den niedrigsten Krankenstand zu verzeichnen. Vergleicht man den Krankenstand mit dem Lebensalter der Beschäftigten, so zeigen die Zahlen, daß die Jugendlichen stärker krank feiern:

Altersklasse	Im September feierten krank
—24 Jahre	17,4 Prozent
25—34 Jahre	8,2 Prozent
35—49 Jahre	6,4 Prozent
50—59 Jahre	5,9 Prozent
60—69 Jahre	3,4 Prozent

Die alten Stammarbeiter scheinen also die gesündesten zu sein. Aber vielleicht ist das nur eine Täuschung, vielleicht sind die alten Stammarbeiter nur disziplinierter als ein Teil der neu eingestellten jüngeren Arbeitskollegen.

Auch auf dem Unfallsektor konnte man feststellen, daß es einige Belegschaftsangehörige gab, die nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes bereits bei geringfügigen Verletzungen, für die früher nur eine Erste-Hilfe-Leistung in Anspruch genommen worden wäre, nunmehr mit der Arbeit aussetzten. Auch für eine Umbesetzung auf einen leichteren Arbeitsplatz für einige Tage zeigten diese Kollegen wenig Verständnis. Letzteres sicherlich auch aus der Überlegung, daß auf dem neuen Arbeitsplatz vielleicht ein geringerer Lohn als der 90prozentige Lohnausgleich im Krankheitsfalle gezahlt würde. Durch aufklärende Maßnahmen der Verwaltung und vor allem durch die Mitarbeit aller einsichtigen Arbeitskollegen ist es auf dem Unfallsektor verhältnismäßig schnell gelungen, die wenigen, die durch ihr Verhalten das Gesetz zum Schaden der wirklich Erkrankten mißbrauchten, zur richtigen Einstellung zu bekehren. In den Monaten September und Oktober gingen die Betriebsunfälle auf 42 bzw. 50 zurück, so daß die Anpassung an den Stand vor dem 1. Juli 1957 erreicht wurde.

Die Feststellung, daß ein geringer Prozentsatz der Belegschaft die Betriebskrankenkasse über Gebühr in Anspruch nahm, geht auch daraus hervor, daß bei Vorladungen zum Vertrauensarzt eine Anzahl Belegschaftsangehöriger nicht erschien, sondern sich plötzlich gesund fühlte und die Arbeit wieder aufnahm. Durch geeignete Sofortmaßnahmen ist geplant, solche unberechtigte Ausnutzung der Krankenkasse einzuschränken. Durch schnellere Vorladungen zum Vertrauensarzt, durch Verstärkung der Krankenbesuche, durch Spätkontrollen und durch laufende Information der Versicherten durch unsere Werkzeitschrift soll künftig der Prozentsatz der unechten Kranken ausgeschaltet werden. Vowinkel wies besonders darauf hin, daß der vertrauensärztliche Dienst keine Einrichtung des Werkes oder der Betriebskrankenkasse sei, sondern eine von der Landesversicherung geschaffene Institution. Ganz deutlich wurde ausgesprochen, daß es zum Schaden aller Versicherten, insbesondere aber der echten Kranken ist, wenn es immer wieder Arbeitskollegen gibt, die krank feiern, um einer Lohnpfändung zu entgehen, oder die es vorziehen, mit einer vorgetäuschten Krankheit zu Hause zu bleiben, wenn ihnen ein neuer Arbeitsplatz nicht paßt. Besonders verwerflich aber ist es, krank zu feiern, um während dieser Zeit einer anderen Beschäftigung nachgehen zu können.

In der regen Diskussion wurde besonders herausgestellt, daß der überwiegende Teil der Arbeitskollegen den Sinn des neuen Gesetzes verstanden hat. Es wurde die Hoffnung ausgesprochen, daß auch die wenigen noch undisziplinierten handelnden Arbeitskollegen durch die ständige Beeinflussung durch ihre Mitkollegen möglichst schnell zur Einsicht kommen. Vowinkel führte weiter aus, daß das neue Gesetz ein echter sozialer Fortschritt sei, auf den die Arbeiter schon lange Anspruch gehabt hätten. Man war allgemein der Ansicht, daß die weitgehende Annäherung der sozialen und wirtschaftlichen Stellung des Arbeiters zum Angestellten eine Unterscheidung im Krankheitsfalle nicht mehr rechtfertige. Man unterließ es aber auch nicht, offen auszusprechen, daß dem Gesetz noch Mängel anhaften. Es ist zum Beispiel unverständlich, warum für Kranke und Unfallverletzte verschiedene Bewertungsmaßstäbe angelegt werden müssen.

Schlägt man sich beispielsweise auf einen Finger und feiert krank, so erhält man, weil es sich um einen Betriebsunfall handelt, vom ersten Tage an den Lohnausgleich bezahlt. Hat man aber das Pech, grippekrank zu werden, so gelten die ersten beiden Tage als Karenztage ohne Lohnausgleich. Der Lohnausgleich für diese beiden ersten Tage wird erst gezahlt, wenn man länger als 14 Tage krank feiert. Bei dieser Sachlage ist es bedenklich, wenn die Krankfeierzeiten so ausgedehnt werden, daß man doch noch zu dem Lohnausgleich für die ersten zwei Tage kommt.

Das Thema und insbesondere die lebhaften Diskussionen haben allgemein interessiert und dazu beigetragen, manche Unklarheiten über das neue Gesetz zu beseitigen. Sicherlich haben die Diskussionen auch den Meistern einige neue Wege gewiesen, um künftig die mißbräuchliche Ausnutzung des Gesetzes auszuschalten. Die sachkundigen Stellungnahmen der Vertreter der Personalabteilung, des Arbeitsschutzes und des Betriebsrates ermöglichten es, das Thema ausführlich zu behandeln.

Wieder unter 5 Prozent

Die Entwicklung, die der Krankenstand während der letzten Monate genommen hat, ist verschiedentlich schon Gegenstand besorgniserregender Betrachtungen in unserer Werkzeitschrift gewesen. Doch nicht immer sind wir in diesem Punkt richtig verstanden worden. Nicht, daß hier und da Belegschaftsmitglieder sich angesprochen fühlten; denn darauf läuft schließlich der Sinn unserer verschiedenen Appelle hinaus; auch die Oberhausener Ärzteschaft hat ungewöhnlich scharf reagiert; letzthin war es dann auch die Gewerkschaft, die in ihren Publikationen uns darauf hinwies, daß eine letztliche Beurteilung der Entwicklung vorerst noch nicht möglich sei. Wir brauchen wohl kaum besonders zu betonen, daß gerade der Widerspruch von Gewerkschaftsseite uns sonderlich leid tut. Wenn die IG Metall sich in ihrer Zeitschrift „Metall" gegen die zahlreichen Bedenken wendet, die seit Inkrafttreten des Verbesserungsgesetzes von den verschiedensten Zeitungen, darunter auch Werkzeitschriften, geäußert worden sind, so glauben wir, daß hier eine Klarstellung unbedingt erforderlich ist.

Es hieße wohl Eulen nach Athen tragen, wenn man uns unterstellt, mehr oder weniger offen eine Revision des Gesetzes im Schilde zu führen. Genau das Gegenteil ist der Fall. Indem wir unsere Arbeiter um Disziplin anhalten, verfolgen wir den Zweck, den Fortbestand des Gesetzes zu sichern. Schon gleich nachdem die neue Regelung in Kraft getreten war, schrieben wir in einer ersten Stellungnahme, daß ein sich daraus ergebender überhöhter Krankenstand den Gegnern des Gesetzes Wasser auf ihre Mühlen sein werde, und appellierten in diesem Sinne eindringlich an die Belegschaft, die Möglichkeiten, die das Gesetz bietet, im eigenen Interesse nicht zu mißbrauchen. Wie überhaupt jeder einzelne unserer Mahnrufe darauf abgestellt war, der Arbeiter-Belegschaft vor Augen zu führen, daß es nicht angeht, daß durch Disziplinlosigkeiten einzelner die Existenz eines Gesetzes in Frage gestellt wird, das zweifellos dem Gesamtinteresse der Arbeiterschaft dient. Denn daß wir die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle bejahen, daß wir der Forderung nach Gleichstellung der Arbeiter mit den anderen Arbeitnehmergruppen positiv gegenüberstehen, braucht wohl nicht besonders betont zu werden. Wenn wir zu Mahnern wurden, so geschah dies einzig und allein aus der ehrlichen Sorge heraus, daß ungebührliche Inanspruchnahmen der durch das Verbesserungsgesetz geschaffenen Möglichkeiten auf die Dauer die Motive unterspülen werden, die zum Erlaß dieses Gesetzes führten. Indem wir dies frank und frei bekennen und in diesem Sinne auf die Belegschaft einwirken, sollte eigentlich den Interessen der Arbeiterschaft mehr gedient worden sein, als wenn wir die Dinge auf sich selbst hätten beruhen lassen oder gar die Entwicklung bagatellisiert haben würden. Denn daß der Gesetzgeber die Sache bereits skeptisch betrachtet, könnte man vielleicht schon aus der Regierungserklärung des Bundeskanzlers herausgehört haben.

Nun läßt allerdings die Grippe-Epidemie, die zeitlich in etwa mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zusammentrat, noch kein allgemein gültiges Urteil über die Auswirkungen des neuen Gesetzes zu. Doch läßt sich sagen, daß auch nach Abklingen der Grippewelle der Krankenstand in den meisten Werken noch verhältnismäßig hoch ist. Daß damit der guten Sache nicht gerade ein Dienst erwiesen wird, ist wohl klar. Es ist aber in jedem Falle falsch, wenn man aus dieser unserer Meinung eine Kampagne gegen den Lohnausgleich oder gar eine Diffamierung des Arbeiters herauslesen will.

So freuen wir uns ganz besonders, daß wir mitteilen können, daß in unseren Bemühungen um eine Normalisierung des Krankenstandes ein erster Erfolg zu verzeichnen ist. Seit Wochen sank nämlich erstmalig die Krankenziffer unter 5 Prozent. Und zwar wurden am Stichtag (18. 11. 1957) in Oberhausen 4,62 Prozent und im Werk Gelsenkirchen 4,95 Prozent Kranke registriert. Wir freuen uns über diese Entwicklung und geben der Hoffnung Ausdruck, daß die sinkende Tendenz weiterhin anhalten wird. Bei Gelegenheit werden wir in der Werkzeitschrift in Form einer Kurve hierauf zurückkommen, woraus auch die durchschnittliche Krankenzahl der anderen Werke ersichtlich sein wird.

S.

thyssenkrupp Corporate Archives

Echo der Arbeit





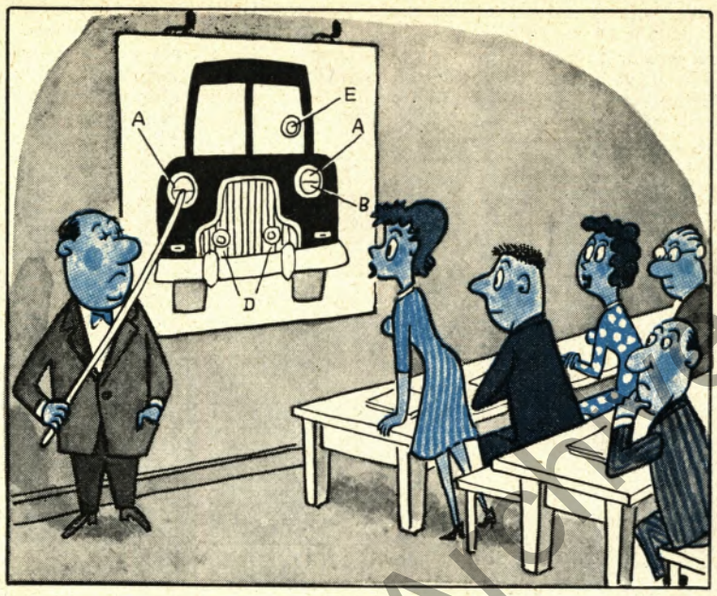
„Jetzt aber rein, es haben schon Dummere als Du die Fahrprüfung bestanden."



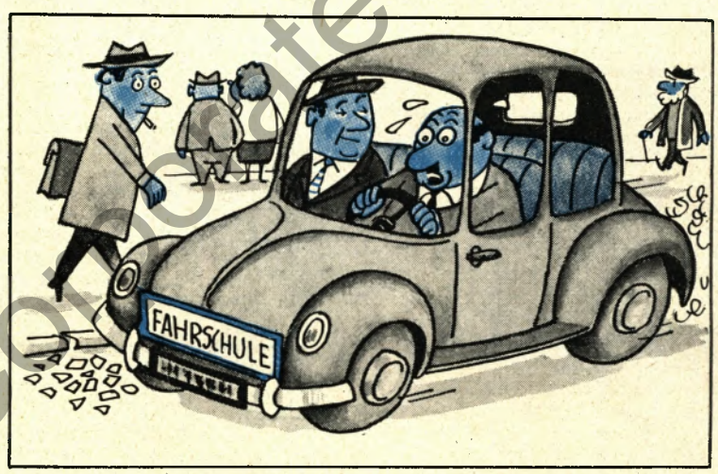
„Das Lehrbuch hätten Sie vorher studieren sollen."



„Mensch gib nicht so ne Welle an, wenn Du bei einem Lehrgang für Mopedfahren teilgenommen hättest, wüßtest Du etwas mehr von Verkehrsdisziplin."



„. . . und was machen Sie, wenn die Scheinwerfer plötzlich nicht funktionieren?"
„Ich - - - ich beschwere mich bei meinem Autohändler."



„Nach der Prüfung kriegen mich keine zehn Pferde mehr in so ne Benzinkutsche."



„Ich gratuliere auch recht herzlich zur bestandenen Fahrprüfung, Liebling."

Thyssen-Krupp Corporate Archives