15

3 W 2503 D
NOVEMBER 1961
NUR FÜR BETRIEBSANGEHÖRIGE



thyssenkrupp Corporate Archives

echo der arbeit

Seht, so sind wir!

Es war an einem Montagmorgen. In den Betrieben und Büros diskutierte man wie üblich die Fußballergebnisse des Sonntags: man sprach von Favoritenstürzen, Toren, die Gold wert sind, und ausgebliebenen Chancen. Man sprach aber auch von etwas anderem: Man unterhielt sich über Thornton Wilders „Unsere kleine Stadt". Die Fernsehsendung vom Abend vorher hatte offenbar bei vielen Leuten nachhaltige Wirkung hinterlassen.

Thornton Wilder, amerikanischer Dichter und Dramatiker, schildert uns in diesem überaus feinsinnigen Werk das Alltagsleben in Grover's Corner, einer kleinen amerikanischen Provinzstadt. In seiner schlichten und doch so ausdrucksvollen Sprache vermag Wilder, der für dieses „Our Town" den Pulitzer-Preis sowie 1957 den Friedenspreis des Deutschen Buchhandels erhielt, das Publikum zu fesseln, obwohl dem Stück keineswegs eine besonders aufregende Handlung innewohnt. Aber gerade durch sein Eindringen in das tägliche Leben, durch das dem Alltag entlehnte Geschehen, erhält das Stück seine Wirkung auf den einzelnen. So fühlt der Zuschauer sich unmittelbar angesprochen, er sieht gewissermaßen in den Spiegel, der ihm hier vorgehalten wird. Nicht als unverbindlicher Zuschauer saß man vor dem Fernsehschirm, sondern fühlte sich mahnend und verpflichtend dem Bekenntnis gegenübergestellt: „Seht, so sind wir!"

Dabei sind die braven und normal schlechten Leute von Grover's Corner nicht etwa typisch amerikanisch, nicht Prototypen jenes „american life and way", vielmehr atmet Wilders Werk Weite und Weltsinn. Die Menschen, die der Dichter uns im strengen Licht der Wahrheit erscheinen läßt, sind Menschen wie wir alle.

Die Mahnung, die Thornton Wilder durch sie an uns richtet, hat weltweite Berechtigung, sie hat nicht zuletzt ihren Sinn auch im Betrieb: Mehr Menschlichkeit und Mitgefühl, vor allem Verständnis für den anderen! Im ganzen gesehen aber ist Wilders Werk der Versuch, eine Antwort auf eine ungeheure Anklage unserer Zeit zu geben. Er stellt die These auf, daß auch die heutigen Menschen nicht besser und nicht schlechter sind als die Menschheit von jeher gewesen ist. Nicht Anklage, sondern nachdenklicher Trost strömt aus den Worten, von denen wir uns an jenem Abend vor dem Bildschirm so beeindruckt zeigten. Ob wir uns hin und wieder daran zu erinnern vermögen? Oder liegt jener Sonntagabend doch schon zu lange zurück?

S.



UNSER TITELBILD:

Griesgram ist an der Arbeitsstelle ein schlechter Gehilfe. Dagegen ist Optimismus noch immer ein guter und zuverlässiger Arbeitskamerad. Das scheint auch Franz Linck zu denken, der im Stahlwerk Maschinist auf einer Dampflok ist.

echo der arbeit Werkzeitschrift der Hüttenwerk Oberhausen Aktiengesellschaft, Oberhausen (Rhld.). Verantwortlich: Direktor Karl Strohmenger. Redaktion: Karl-Heinz Sauerland u. Karl-Heinz Marpe. Anschrift der Redaktion: Oberhausen (Rhld.), Essener Str. 66 (Hauptverwaltung), Telefon 24681, Werksruf 4267 u. 2347. Zustellung kostenlos. Textbeiträge, die mit dem Namen des Verfassers gekennzeichnet sind, stellen die Meinung des Autors und nicht unbedingt die der Redaktion dar. Druck: VVA-Druck, Vereinigte Verlagsanstalten Oberhausen (Rhld.) und Düsseldorf. Klischees: Vignold, Essen.



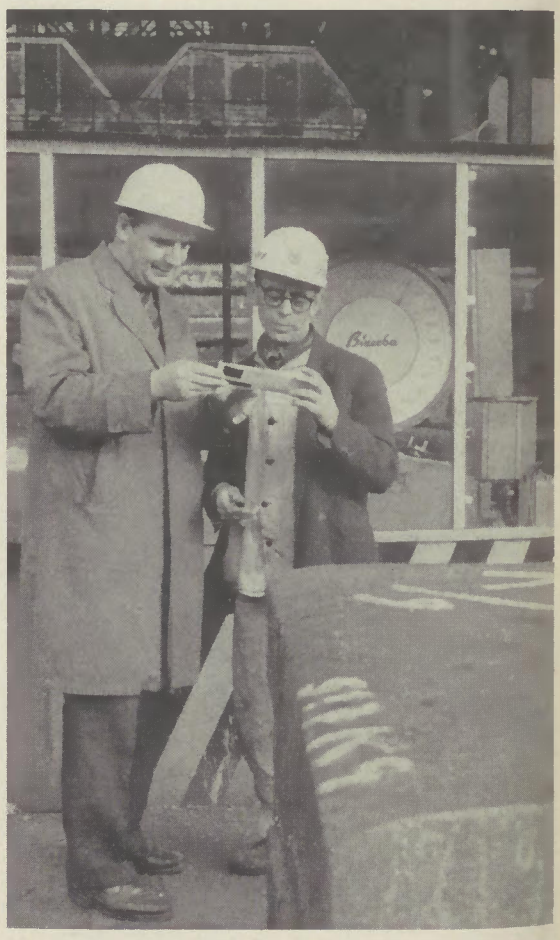
Wiegen im Werk = Wirtschaftlichkeit

Gewogen und zu leicht befunden. Der Mensch, von dem man solches behauptet, ist ein „Versager". Aber auch Übergewichte sind zuweilen von Schaden. Die neuzeitliche Betriebswirtschaft ist auf genaue Gewichte angewiesen, und darum ist die Waage ihr unentbehrliches Hilfsmittel geworden. Um den Stoff-Fluß vom Eingang der Rohstoffe über die Produktion von Roheisen und Rohstahl und über das Halbzeug bis zum Versand der Fertigerzeugnisse zu erfassen, zu überwachen und zu rationalisieren, muß an vielen Stellen gewogen werden. „Denn nur durch einwandfreies Wiegen des durchlaufenden Gutes an allen Naht- und Übergabestellen", so sagt der Leiter des Technischen Wiegedienstes, Hartmann, „werden wichtige Unterlagen für die Abrechnung und für die Beurteilung der Rentabilität gewonnen." In den Werken der HOAG wird an rund 200 Stellen gewogen.

Der Technische Wiegedienst gibt den einzelnen Betrieben und dem von Lenord geleiteten Kaufmännischen Wiegedienst Einrichtungen an die Hand, die genaue Zahlen ausweisen. Es sollen auf diese Weise ein präzises und lückenloses Stoff-Flußbild und Zahlen geliefert werden, die als Unterlagen für eine korrekte Abrechnung unerläßlich sind. In diesem Bestreben ist vorgesehen, u. a. sämtliche im direkten Stoff-Fluß liegenden Krane in den Stahl- und Walzwerken mit Waagen auszustatten.

Bei der HOAG wurde vor etwa viereinhalb Jahren der Technische Wiegedienst als Zentralstelle für sämtliche Wiegeeinrichtungen im umfangreichen Werksbereich eingerichtet. Dabei handelte es sich um ein Novum in der Hüttenindustrie. Der Vorteil einer solchen zentralen Planung, technischen Betreuung und Wartung der Wiegeeinrichtungen liegt auf der Hand. Es ist eine saubere Typenauswahl möglich, die wiederum die Arbeit und Ausbildung der Verwieger und des Wartungspersonals erleichtert.

Zu dem eingangs erwähnten Stoff-Flußbild gehört das einwandfreie Verwiegen alles dessen, was in das Werk eingeht und es wieder verläßt, sei es per Waggon oder per Lastkraftwagen. Auf diesem Wege begegnen uns beim Materialeingang wie auch beim Ausgang von Halbzeugen oder Fertigerzeugnissen die Gleiswaagen und die Fuhrwerkswaagen, die an insgesamt fünf Werkstoren und am Schlackenberg installiert sind. Den Materialeingang per



Der Leiter des Technischen Wiegedienstes, Ing. Hartmann, überzeugt sich anhand der Wiegekarte davon, daß die Brammenwaage an der Übergabe für die Quarto- und Duostraße präzise arbeitet.

thyssenkrupp Corporate Archives

Die Gleiswaagen haben die Aufgabe, alle per Waggon eingehenden Materialien und ausgehenden Erzeugnisse zu verwiegen. Der Verwieger ist vom Eichamt vereidigt.

Waggon kontrolliert eine Gleiswaage, die alle übernommenen Bundesbahnwaggons wiegt. Weitere Gleiswaagen sind eine Mischerwaage, die der betriebsinternen Abrechnung zwischen Hochofen und Stahlwerk dient, die Waggonwaage Zementwerk, welche hauptsächlich Zement und Steine verwiegt, eine Waggonwaage am Drehofen und je eine weitere am Stahlwerk NO, an der Spitzkehre, am Roheisenplatz und am Blechwalzwerk. Die Kontrollverwiegung für Waggons, die das Werk verlassen, nimmt eine Gleiswaage in Frintrop vor. Die sechs Fuhrwerkswaagen befinden sich an den Toren 2, 8, 10, 13, an der Feineisen-



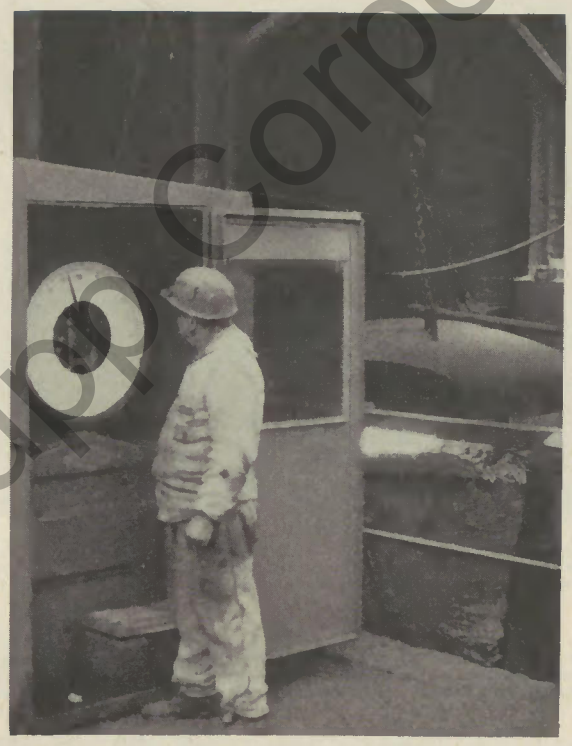
Bei der Roheisenübergabe im Martinwerk I werden die gefüllten Pfannen verwogen. An jeder Nahtstelle im innerbetrieblichen Stoff-Fluß ist Gewichtskontrolle erforderlich.

straße und am Schlackenberg. Die vollautomatischen Gleiswaagen haben je zwei Brücken von sieben und neun Meter Länge und eine höchste Wiegefähigkeit von 200 t.

Die zahlreichen innerbetrieblichen Verwiegeeinrichtungen an Transportkranen, in den Stahlwerken und an den Walzenstraßen dienen der Kontrolle der Materialweitergabe oder aber, so im Thomas- und Siemens-Martin-Werk, der genauen Dosierung der Zuschläge. Hierbei handelt es sich zum Teil um elektronische Waagen, die die Wiegeergebnisse elektronisch erstellen und übertragen. Sämtliche Verwieger, die an Waagen tätig sind, welche die in das Werk eingehenden und die aus dem Werk abgehenden Materialien und Erzeugnisse kontrollieren, sind vom staatlichen Eichamt vereidigt. Auch die Bundesbahn hat besondere Bestimmungen für das Verwiegen herausgegeben und verpflichtet die Verwieger auf diese Bestimmungen. Diese Verpflichtung ist nur gegenüber dem Abnahmebahnhof gültig, während sie im sonstigen Bereich der Bundesbahn nicht gilt.

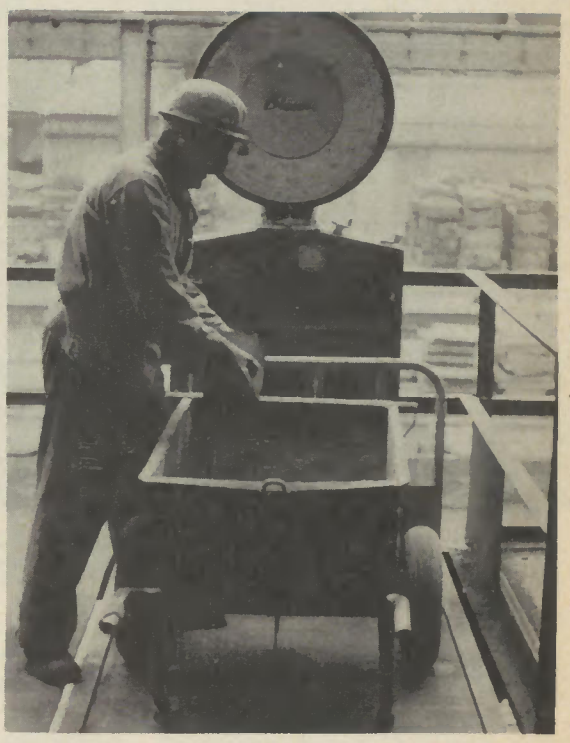


Neun Gleiswaagen gibt es im Werksbereich Oberhausen. Nicht nur am Anfang und am Ende des kontinuierlichen Stoff-Flusses werden die ein- und ausgehenden Bundesbahnwaggons verwogen, sondern auch die per Werksbahn innerhalb des Betriebes weitergegebenen Materialien unterliegen der Gewichtskontrolle. Gewichte bis zu 200 t registriert die Gleiswaage genau.



Die 50-t-elektronische Kranwaage im Thomas-Stahlwerk kontrolliert das vorgeschriebene Abfüllgewicht (im Foto oben rechts) bei der Übergabe vom Mixer zum Konverter.

Bis zu 60 t vermag diese Führwerkswaage an der Feineisenstraße zu verwiegen. Hier ist ein Ross-Carrier mitsamt seiner gewichtigen Ladung zum Verwiegen aufgefahren.



Auf dieser vollautomatischen Waage im Ofenbetrieb des Martinwerks I werden die Zuschläge ganz genau abgewogen, bevor sie in die Martin-Öfen gegeben werden.



Das Wiegen, für den Laien bei der chemischen und pharmazeutischen Industrie eine ganz selbstverständliche Voraussetzung, ist auch in der Hüttenindustrie, wo man es meist mit „dicken Brocken" und mit sehr großen Gewichten zu tun hat, überaus wichtig. Alles muß, wenn nicht auf die Goldwaage, so doch auf präzise arbeitende Waagen gelegt werden, wenn die Dinge ihre Ordnung haben sollen.

Die Waage macht den aus vielen Kanälen gespeisten Stoff-Fluß auf seinem Wege und in seiner Verarbeitung und Verwandlung transparent und ermöglicht eine lückenlose Kontrolle, die für ein wirtschaftlich geführtes Unternehmen Lebensbedingung ist.

thyssenkrupp Corporate Archives

Ein Mann heizt 259 Wohnungen

WGD baute zentrale Heizanlage für das Knappenviertel
Fünf Hochhäuser und Sparkassen-Zweigstelle Bermensfeld angeschlossen



Ein Kamin für 259 Wohnungen! 22 Meter hoch ist der Kamin, der an das Hochhaus an der Mellinghofer Straße angebaut wurde, und der die Niederdruck-Warmwasserheizung im Knappenviertel „enträuchert".

Mutter, der Mann mit dem Koks ist da! Diese Parodie auf ein Operettenlied kann die Hochhaus-Bewohner im Knappenviertel nicht erschrecken, denn die Muttis brauchen dort keinen Kohlenstaub in der Wohnung zu befürchten, und die Herren des Hauses sind der Mühe enthoben, Kohlen aus dem Keller holen und Asche hinuntertragen zu müssen. Trotzdem herrscht in allen 259 Wohnungen der fünf Hochhäuser und in der Zweigstelle Bermensfeld der Stadtsparkasse zu dieser rauhen Jahreszeit und im kommenden Winter die Wärme, wie wir sie von der bewährten Kohlenheizung kennen: Die WGD hat eine zentrale Heizanlage in Betrieb genommen, mit der die fünf Hochhäuser auf der Basis Kohle beheizt werden. Es erweist sich auch hier wieder, daß Kohle für Heizzwecke, richtig eingesetzt, wirtschaftlich und praktisch ist und alle Heizerwartungen erfüllt.

Es handelt sich um eine Niederdruck-Warmwasserheizung. In zwei mit Koks beheizten Kesseln wird Dampf erzeugt, der in Gegenstromapparaten Wasser erwärmt, das dann in die Heizungsrohre zu den einzelnen Häusern und Wohnungen gepumpt wird. Die Heizanlage ist fast vollautomatisch, sie stellt sich selbst auf Nachtbetrieb ein. Die Lastkraftwagen fahren auf den Koksbunker neben dem Hochhaus an der Mellinghofer Straße und lassen den Koks hineinfallen. Der Heizer braucht den Koks nicht mehr in die Feuerung wie bisher mit der Hand zu schaufeln, sondern er bedient sich des Motorhandschauflers. Die Kessel sind vollautomatisch, sie regulieren sich selbst und stoßen auch selbsttätig die Schlacke wieder aus. Mit Wägelchen wird die Schlacke zur Umfüllstation gefahren, und ein Aufzug hebt die Wägelchen mit der Tonne nach draußen, wo die Schlacke zur Halde abgefahren wird.

Von der Automatik der Heizanlage erhält man erst einen richtigen Eindruck, wenn man weiß, daß die Anlage von einem einzigen Mann bedient wird, obgleich sie in einer Heizperiode bis zu 800 t Koks verschlingt. Die Anlage ist auf 1,8 Millionen Wärmeeinheiten dimensioniert.

Das für die „Außenwelt" sichtbare Zeichen der zentralen Heizanlage für die fünf Hochhäuser ist der 22 Meter hohe Kamin, der an das Hochhaus an der Mellinghofer Straße angebaut werden mußte. Er beeinträchtigt den architektonischen Gesamteindruck des Hauses keineswegs.

So können die Bewohner des Knappenviertels aller Heizsorgen ledig in den kalten Winter gehen.



Mit dem modernen Motorschaufler läßt sich der Koks mühelos in die Feuerung einfüllen, die sich automatisch reguliert.

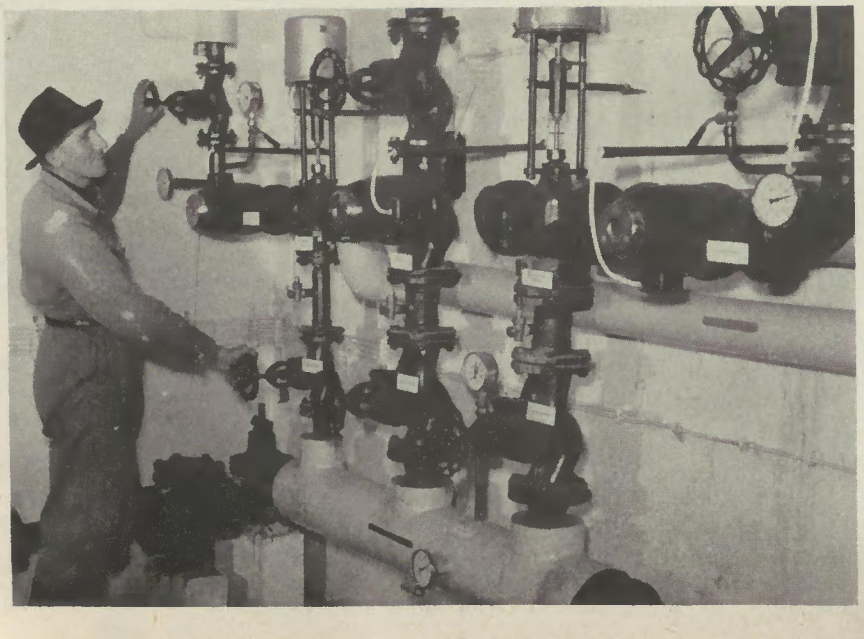


Die Niederdruck-Warmwasserheizung im Knappenviertel beheizt 259 Wohnungen und die Zweigstelle Bermensfeld der Stadtsparkasse. Im Kesselraum, den unser Foto zeigt, herrscht peinlichste Sauberkeit. An die zwei Großkessel können noch 20 Wohnungen angeschlossen werden.

Der Druck auf einen Knopf genügt, und die großen Tonnen mit der Asche heben sich aus der Tiefe des Kellers ans Tageslicht.



Fünf Hochhäuser im Knappenviertel sind an die zentrale Heizanlage angeschlossen. Die Anlage wird von einem einzigen Mann, Friedrich Mehlhorn, bedient. Durch wenige Handbewegungen und Schaltungen können nach Wunsch die einzelnen Häuser temperiert werden.



Frau M. braucht nicht mehr in den Keller, und doch verbreitet sich in der Wohnung die mollige Wärme, die die Kohle spendet.



thyssenkrupp Corporate Archives

Unfallverhütungs-Prämienwettbewerb:

„Aus" für 25 Gruppen

In Oberhausen 20 und in Gelsenkirchen 5 Meisterbereiche ausgeschieden

Unser Prämienwettbewerb, der im ersten Halbjahr zu guten Erfolgen geführt hat, scheint in ein kritisches Stadium geraten zu sein. Nachdem im August dieses Jahres mit 2,8 Unfällen auf 1000 Beschäftigte ein seit langem nicht mehr erreichter Tiefstand zu verzeichnen war, ist seitdem die Unfallquote wieder stetig gestiegen. Im September wurden 3,6 und im Oktober 4,6 Unfälle auf 1000 Beschäftigte gemeldet. Für den Monat November deutet sich eine weitere Verschlechterung an. Im Werk Gelsenkirchen wurden im Oktober sogar 7,4 Unfälle auf 1000 Mann registriert.

Bis zur Stunde, da diese Zeilen geschrieben werden, sind in Oberhausen schon 20 Meistergruppen aus dem seit dem 1. September laufenden Wettbewerb ausgeschieden. Im gesamten vorhergehenden Wettbewerbs-Halbjahr schieden insgesamt nur 24 Gruppen aus. In Gelsenkirchen sind bereits fünf Meisterbereiche aus dem Rennen heraus, gegenüber nur einer ausgeschiedenen Gruppe während des ersten Halbjahres.

Angesichts dieser Entwicklung hat die Werksleitung noch einmal durch persönliche Schreiben an alle Mitarbeiter appelliert, mit ganzem Einsatz bemüht zu sein, Unfälle zu verhüten. Die hin und wieder zu hörende Meinung, daß in dem neuen System „nichts drinsteckt", ist durchaus falsch, denn im Prinzip hat sich gegenüber dem vorhergehenden Prämiensystem nichts geändert. Auch weiterhin ist mancher Hundertmarkschein zu gewinnen.

Wie uns die Werksleitung auf Anfrage mitteilt, wird das Prämiensystem wahrscheinlich ganz in Wegfall kommen, wenn nicht der laufende Wettbewerb zu einem Erfolg wird.

Letztlich geht es auch bei diesem Wettbewerb um Leben und Gesundheit aller Mitarbeiter. Die Prämie soll nur ein Ansporn zu erhöhter Wachsamkeit sein.

Motorisiertes Freibeutertum

Kürzlich fuhr auf der Essener Straße — in Höhe von Tor 8 — ein Pkw in eine Fußgängergruppe. Vier unserer Mitarbeiter, die arglos auf dem Bürgersteig gingen und zum Mittagessen ins Werksgasthaus wollten, wurden von dem schleudernden Fahrzeug erfaßt. Mit zum Teil schweren Verletzungen mußten drei von ihnen ins Krankenhaus geschafft werden.

Der Fahrer des Wagens, ein junger Mann von zwanzig Jahren, stand mit wachsbleichem Gesicht und schlotternden Knien dabei und sah zu, wie die Verletzten in den Krankenwagen geladen wurden. Nach Ansicht von Augenzeugen war er mit erheblicher Geschwindigkeit gefahren, als er dann eine Fahrbahnverengung durch eine Baustelle vor sich sah, hatte er wohl im letzten Moment auf die Bremse getreten, wodurch der Wagen auf dem regennassen Pflaster ins Schleudern kam und auf den Gehweg geriet. Die Vorwarnschilder, die auf eine Gleisbaustelle der Straßenbahn aufmerksam machten, hatte der Fahrer völlig unbeachtet gelassen. Diese Nichtbeachtung führte um Haaresbreite an einem tragischen Ende vorbei; denn wäre das Fahrzeug nicht zuvor gegen ein am Straßenrand stehendes Parkverbotsschild geprallt und so die Geschwindigkeit gemindert worden, hätte der Wagen für die Fußgänger womöglich zu einem tödlichen Geschoß werden können. So kann man also noch von Glück sprechen, da Schlimmeres ausblieb. Ohnehin aber ist der Vorfall schlimm genug; durch den Leichtsinn eines jugendlichen Autofahrers müssen drei bis dahin gesunde Männer — zwei von ihnen sind Familienväter — für Wochen und Monate im Krankenhaus liegen. Das letzte Wort in der Angelegenheit wird demnächst der Strafrichter sprechen. Angesichts der Verantwortungslosigkeit, mit der jener Auto-Rowdy das Leben von Mitmenschen in Gefahr brachte, scheint Milde völlig fehl am Platze zu sein. Um dem motorisierten Freibeutertum auf unseren Straßen Einhalt zu gebieten, sind empfindliche Strafen durchaus angebracht.

Wie wenig ernst übrigens manche Kraftfahrer die Verkehrsschilder nehmen, zeigt eine Begebenheit, die jüngst an der Klockesbrücke zu beobachten war. Wegen der hier lauernden besonderen Gefahren ist die Höchstgeschwindigkeit auf diesem Straßenstück auf 20 km/h festgesetzt. Nun sah man, wie ein in Richtung auf die Hütte zufahrender Pkw in der vorgeschriebenen Geschwindigkeit der Brücke entgegensteuerte. Dicht dahinter ein zweites Fahrzeug, dessen Fahrer es offensichtlich sehr eilig hatte, denn durch lautes Hupkonzert und andauernde Lichtsignale versuchte er, den vor ihm fahrenden Wagen zu veranlassen, schneller zu fahren. Ein Überholen war wegen des Gegenverkehrs nicht möglich. Doch der Fahrer des ersten Wagens ließ sich nicht beirren, unverändert hielt er sein Tempo ein. Lediglich am Ende der 20-km/h-Strecke drehte er das Seitenfenster runter, um den nunmehr zum Überholen ansetzenden zweiten Fahrer durch eine Armbewegung auf das die Geschwindigkeitsbegrenzung vorschreibende Schild hinzuweisen. Doch was war dessen Antwort? Im Vorbeifahren tippte er unmißverständlich mit dem Zeigefinger an die Stirn. Manche nennen diese Bewegung „Kraftfahrergruß". — — —

Soweit also haben wir es gebracht: Jemand, der verantwortungsbewußt die Verkehrsschilder befolgt, wird von einem anderen glattweg für verrückt erklärt. Fassungslos steht man solcherart von Unverschämtheit gegenüber. Doch wer Tag für Tag die Rücksichtslosigkeiten und Flegeleien erlebt, die sich gewisse Zeitgenossen im Straßenverkehr erlauben, der wundert sich, daß es „nur" 40 Menschenleben sind, die der Verkehrstod sich täglich in Westdeutschland holt.

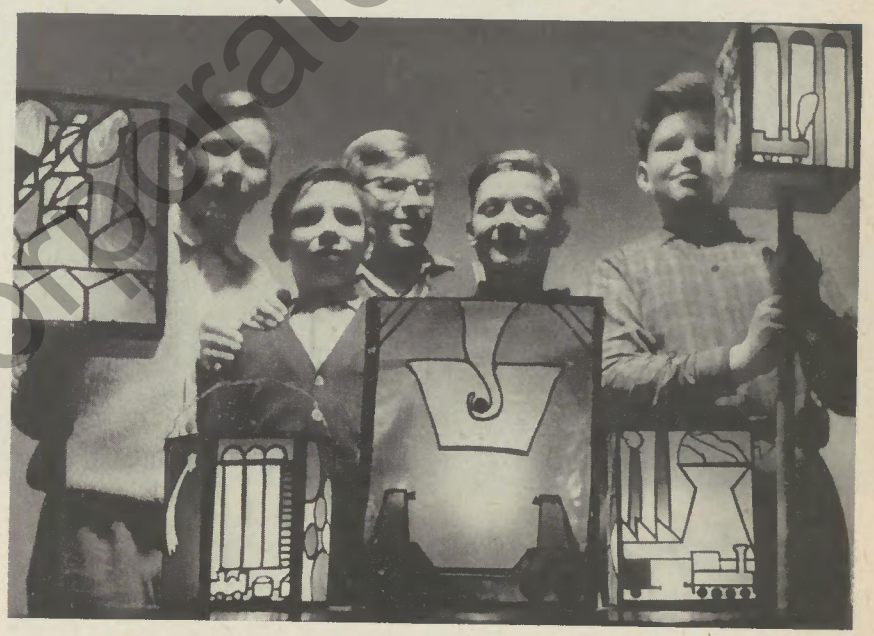
Chronikus

Zeiten sind das ...

Der Mangel an Lehrlingen treibt seltsamste Blüten. Wie man hört, sollen manche Firmen sogar dazu übergegangen sein, „Kopfprämien" zu zahlen, einen bestimmten Betrag also für jeden Schulentlassenen, der ihnen vermittelt wurde. Selbstverständlich haben auch die Witzzeichner sich der grotesken Situation angenommen. So sah man eine Karikatur, wie maskierte Männer einen schwergefesselten Jüngling in ein Auto zerren, um ihn in Richtung auf ein Industriewerk abzutransportieren. Unterschrift: „So, den hätten wir." Ein anderer Karikaturist zeichnete einen angehenden Lehrling, der überaus lässig – Hände in den Hosentaschen, Zigarette im Mundwinkel – sich vor dem Schreibtisch des Generaldirektors aufgebaut hatte. Seine Fage: „Na, Boß, was kann ich denn in Ihrem Laden werden?" Übrigens, daß Vierzehnjährige schon bei den Einstellungsgesprächen nach der Höhe der womöglichen Pension fragen, ist keine Seltenheit mehr.

Nun, wer will es den Schulentlassenen verdenken, daß sie sich angesichts des großen Lehrlingsmangels, hervorgerufen durch die geburtenschwachen Jahrgänge 1945 bis 1948, so teuer wie nur möglich verkaufen. Immerhin haben wir als Hüttenwerk noch nicht unter Mangel an Lehrlingen zu leiden. Die Anziehungskraft unseres Werkes auf junge Leute ist nach wie vor recht groß. Um so mehr mußte daher eine in diesen Tagen bei uns eingetroffene Postkarte Schmunzeln und Verwunderung auslösen, auf der in lakonischer Kürze vermerkt stand: „Wir bitten umgehend, zwecks einer Berufsberatung unserer Tochter, uns einmal aufzusuchen. Ich bitte aber darum, vormittags bis 12 Uhr. Mit Gruß (Unterschrift)". – Soweit sind wir dann doch noch nicht. Bis jetzt haben wir es noch nicht nötig gehabt, unsere Lehrlinge in spe vom Küchentisch weg anzuheuern.

Hüttenmotive im Martins-Zug



Eine originelle Idee hatte die Klasse 7 a der Knappenschule, die im Werkunterricht mit Lehrer Genatowski Martin-Laternen mit Hüttenmotiven bastelte. Am Martinsabend trugen die Schüler diese Lampen stolz im Fackelzug mit. Hier stellen sie sich vor: Horst Heinrich, Norbert Steffen, Peter Okon, Hans-Jürgen Scharmach, Karl-Heinz Kernbach.

Man sollte ruhig einmal darüber sprechen:

Betriebs-Klimatologisches

„Klima = der mittlere Zustand der Atmosphäre über einem bestimmten Gebiet und der für dieses Gebiet charakteristische Ablauf der meteorologischen Erscheinungen." — —

So steht es im Großen Brockhaus. Klima bedeutet also mehr als Wetter oder Witterung, als Klima bezeichnet man die Gesamtheit aller meteorologischen Umwelteinflüsse, wie Temperatur, Luftdruck, Sonnenstrahlung, Windrichtung und -stärke, Niederschläge, Luftfeuchtigkeit, Bewölkung usw., hinzu kommen die geographischen Gegebenheiten, wie die Lage zu bestimmten Breitengraden, Seehöhe, Entfernung zum Meer bzw. zu großen Binnenseen oder die eventuelle Nähe von Gebirgszügen.

Mit dem Klima befassen sich die Klimatologen; ihr Fachgebiet ist die Wissenschaft von den Klimaten der Erde. Aber nicht die Klimatologen oder die Klimatologie sollen uns hier interessieren, vielmehr wollen wir uns beschäftigen mit einem Klima, das von Psychologen erfunden zu sein scheint: dem Betriebsklima. Doch glaubten wir, ohne die vorangestellte Definition des Wortes „Klima" nicht auskommen zu können, denn auch unter „Betriebsklima" wird man sich so recht nichts vorstellen können, wenn man nicht um die ureigentliche Bedeutung des hier im übertragenen Sinne angewandten Begriffes weiß.

So erklärt sich das Betriebsklima nicht durch irgendeine im Betrieb vorherrschende augenblickliche Stimmung, sondern — wie beim Klima schlechthin — das Betriebsklima wird bestimmt durch die Gesamtheit aller im Betrieb spürbaren Einflüsse. Der große Unterschied aber besteht darin, daß das Klima, mit dem sich die Klimatologen beschäftigen, bis heute im großen und ganzen als durch Menschen unbeeinflußbar gilt, wogegen das Betriebsklima eindeutig durch menschliche Einflußnahme gestaltet wird. Geht man den Einflüssen nach, die das geistige Klima in einem Unternehmen bestimmen, dann eröffnet sich das weite Feld der Probleme, die mit der Gestaltung der zwischenmenschlichen Beziehungen im Betrieb verknüpft sind.

Früher sagte man: Die Firma X ist ein anständiger Betrieb, und die Firma Y ist eine schäbige Bruchbude. Heute spricht man vom „Betriebsklima". Denn so wie jedes Lebewesen bestimmte äußere Bedingungen braucht, um gedeihen zu können, so bedürfen auch die in einem Unternehmen tätigen Menschen einer gesunden Umwelt, um sich entfalten zu können. Da meint einer: „Was schert mich Betriebsklima; ist ja alles Quatsch. Mein Betriebsklima ist meine Lohntüte." (Bei uns durch bargeldlose Entlöhnung die monatliche Lohnabrechnung.) Wenn man dem nachgeht, stimmt das nur bedingt. Wichtiger als die Mark, die einer bekommt, ist leider sehr oft der Pfennig, den er mehr oder weniger bekommt als sein Nachbar. Hier, im Relativen, fängt das

thyssenkrupp Corporate Archives



MS „Tweelingen“ im Herbststurm

Das Meer... Mit diesem Begriff verbinden sich Vorstellungen von Wogen und Wind, tobenden Orkanen und brausenden Stürmen. Nirgends ist die Weite so weit, nirgends aber auch der einzelne so den Elementargewalten ausgesetzt wie auf See, in der Unendlichkeit unbegrenzter Horizonte. Klein nur ist das Schiff, und mag seine Tonnenzahl auch noch so groß sein, gemessen an den ungeheuren Wassermassen ringsum.
Schwer bahnt MS „Tweelingen“ sich ihren Weg durch die wütende Nordsee. Mit 12000 Tonnen Erz stampft sie, von Narvik kommend, Rotterdam entgegen. Auf und ab gleitet der Schiffsrumpf inmitten des aufgewühlten Meeres. Woge um Woge rollt heran, kalt das Geräusch der Brecher, die gegen den Bug peitschen. Und darüber das atonale Heulen des Sturmes.
Aller bewundernswerten Schiffbautechnik zum Trotz ist das Meer das Meer geblieben, jenes Ungeheuer, das manchmal als grenzenlose Fläche nur vom Hauch der Luft sanft bewegt wird, dann aber wiederum zum brodelnden Hexenkessel werden kann. Wo ist der Wind so gesättigt von Flüchen, Tränen und Stoßgebeten wie auf den Meeren? Männliches Durchhalten, Härte und immerwache Geistesgegenwart sind nach wie vor Kennzeichen der Seeleute, dazu gehören auch diejenigen Männer, die Sommer und Winter, bei Tag und bei Nacht auf dem Wasser sind, um Erze für unsere Hochöfen heranzuholen. Gerade jetzt, in der Zeit der schweren Herbst- und Winterstürme, haben sie draußen auf dem Meer ihre Bewährungsprobe zu bestehen.
Wohl darf man der entschwundenen Schönheit der großen Segelschiffe nachtrauern, nicht aber den Mühsalen an Bord, den Entbehrungen der Besatzungen und sozialen Unvollkommenheiten von einst. Vor hundert Jahren noch war der Seemann, ja selbst der Fahrgast, schlimmer dran als jeder Bauernknecht. Schlimm aber auch war die Schinderei der Heizer und Kohlentrimmer auf den Dampfern alter Güte. Heute ist wirtschaftlich besser für die Besatzungen gesorgt, und die Technik hat auch den Seemannsberuf bequemer und leichter gemacht.
Mag sein, die nüchterne, klare Technik hat eine Menge Seemannsromantik verdrängt. Doch dafür vermag ein modernes Schiff mit Echolot, Radar und Funkpeilung auch im kartoffelsackdicksten Dunst jederzeit Ort und Richtung zu bestimmen. Das Meer aber bleibt das Meer, und es bleibt nicht nur seine grandiose Schönheit, sondern es bleiben auch seine Gefahren, wenn sie auch heute weitaus geringer sind als vor 20, 50 oder 100 Jahren. Rund 700000 Tonnen Erz, das sind etwa 30 Prozent des jährlichen Bedarfs unserer Eisenhütte, haben unsere beiden Schiffe „Kreefl“ und „Tweelingen“ im vergangenen Geschäftsjahr nach Rotterdam gefahren.
So wird das Meer in seiner Bedeutung nicht zum trennenden, sondern — dank der Schiffahrt — verbindenden Element. Namentlich für die Wirtschaft gilt die alte Weisheit: Navigare necesse est — Seefahrt ist not!

Betriebsklima an: bei den menschlichen Beziehungen zum Nachbarn, zum Mitarbeiter, zum Untergebenen, zum Vorgesetzten.

Obwohl das Betriebsklima auch der materiellen Grundlage bedarf, ist es jedoch keinesfalls durch diese allein gewährleistet. So wie die Pflanze im Zimmer — und auch im Betrieb handelt es sich um künstliche Lebensbedingungen — zu ihrem Gedeihen einer sorgsamen Behandlung bedarf, so wird auch das Zusammenleben der Menschen im Betrieb in erster Linie von seelischen Faktoren bestimmt. Jede Vernachlässigung und Gleichgültigkeit, aber noch mehr jede Unlauterkeit, auch wenn sie nicht bewußt registriert werden, wirken sich nachteilig aus und ergeben in ihrer Gesamtheit ein Absinken der klimatischen Bedingungen, was bis zu einer seelischen Vergiftung führen kann.

So gilt es zunächst einmal die Augen zu öffnen für das, was menschlich schief ist. Am besten geschieht das dadurch, daß wir unseren Betrieb einmal mit kritischen Augen ableuchten. Etwa mit folgenden Fragen: Wo gibt es in unserem Betrieb menschliche Reibungspunkte? Ist unsere verwaltungsmäßige und technische Organisation so, daß sie nicht nur der Produktion dient, sondern auch dem Menschen seinen Platz zur inneren und äußeren Entfaltung läßt? Warum ist dieser Vorgesetzte beliebt und jener nicht? Werden die Grundregeln der Menschenführung und Menschenbehandlung — Gerechtigkeit, Vertrauen, Mut zur Verantwortung, Offenheit, Achtung — auch in unserem Betrieb überall berücksichtigt?

Wir werden sehen, sobald wir solche Fragen stellen, bekommen wir Antworten, über die wir uns wundern. Da erkennen wir dann z. B., daß manche menschliche Unlust dadurch entsteht, daß Neulinge nicht richtig Bescheid wissen, daß sie trotz der in unserem Werk seit Jahren zur Übung gewordenen Einführungsvorträge und der anschließenden Werksbesichtigung nicht wissen, wo die Direktion sitzt und wo der Betriebsrat, wohin sie sich mit dieser und jener Frage wenden sollen, beispielsweise, welche Wege man zu gehen hat, wenn der Lohnzettel einmal nicht stimmt. Andere wiederum meinen, daß verschiedene Büros, mit denen Arbeiter zu tun haben, zu weit verstreut liegen (was bei unserer zentralisierten Verwaltung übrigens nicht stimmt!), und man von Pontius nach Pilatus laufen muß, um zu seinem Ziel zu kommen. Oder: Im Vorzimmer des Chefs sitzt eine Dame mit recht spitzer Zunge, die zwar eine gute Arbeitskraft sein mag, die aber für den Umgang mit Menschen nicht geeignet ist. Oder: Der bullerige Meister ist trotzdem beliebt, weil jeder hinter der rauhen Schale bald das gute Herz entdeckt, und weil man sich auf sein Wort in jeder Weise verlassen kann.

Um bei dem letzten Beispiel zu bleiben: Wir alle haben einen Vorgesetzten, sei er nun Gruppenführer, Vorarbeiter, Meister, Betriebs- oder Abteilungsleiter oder gar Direktor. Diese beeinflussen nun wesentlich das Betriebsklima, und deshalb kommt es auf sie besonders an. Die Mitarbeiter fühlen sich nämlich am wohlsten, wenn sie bei ihrer Arbeit vernünftig geführt werden und wenn sie andererseits als Persönlichkeiten behandelt werden. Es gibt auch bei uns Betriebe, Werkstätten oder Abteilungen, wo trotz eines scharfen Arbeitstempos ein vorzügliches Klima herrscht, und andere, in denen eine ruhige Kugel geschoben wird, und in denen dabei trotzdem ein miserables Klima vorhanden ist.

Woran liegt das nun? Nur am Vorgesetzten? Der eine ist streng, aber gerecht und warmherzig für seine Leute besorgt. Der andere läßt die Zügel schleifen und die Mäuse auf dem Tisch tanzen. Bei den Vorgesetzten allein sollte man daher nicht immer die Ursache für das jeweilige Betriebsklima suchen. Das Betriebsklima gestalten vielmehr wir alle — Vorgesetzte wie jeder einzelne Mitarbeiter!

Vorhin schon wurden die Grundregeln jeglicher Menschenführung und Menschenbehandlung gestreift: Gerechtigkeit, Vertrauen, Mut zur Verantwortung, Offenheit und Achtung.

Hier wäre dann noch zweierlei erläuternd zu sagen: Erstens: Diese Grundregeln sind keine Wissenschaft und somit für jeden zugänglich und einsichtig. Zweitens: Diese Grundregeln sind in einem großen Maße anerziehbar und nicht immer Ausdruck einer charakterlichen Veranlagung, die man hat oder nicht hat. Gewiß, derjenige mit ruhigem Blut hat es leichter, sich beim Umgang mit den Arbeitskameraden im Betrieb zu beherrschen, als der Aufbrausende. Aber das braucht bei jenem kein Vorzug und bei diesem keine Entschuldigung zu sein. Vielmehr zeigt es sich hier nur, wie sehr die Gemeinschaft des Betriebes auch eine Erziehungsgemeinschaft sein sollte: Wir sollen hier lernen, miteinander zusammen zu leben!

Allerdings dürfen solche Grundregeln nicht zu Spielregeln oder gar zu Tricks werden. Sie sollen uns vielmehr zunächst äußerlich und dann auch innerlich formen; denn nur so entstehen auch im Betrieb jene menschlichen Vorbilder, denen wir nacheifern und die das innere Gesicht des Betriebes — sein Klima! — bestimmen. Gerade beim Blick auf den Nachwuchs wird es bedeutsam, daß der Betrieb über solche menschlichen Vorbilder verfügt. Der Meister als Fachmann wird viel Können vermitteln. Der Meister als Fachmann und Mensch aber wird die ihm anvertrauten jungen Menschen bilden zu jenen Männern, denen ihr Können zum Ausdruck ihrer Persönlichkeit und ihrer Menschenwürde geworden ist. Diese Einstellung zu gewinnen, ist heute entscheidend in der Auseinandersetzung mit einer Weltanschauung, die das berufliche Können zwar bejaht, die Persönlichkeit jedoch verneint.

Jedes Unternehmen atmet seinen eigenen Geist. Er umfängt den Fremden, sobald er durch das Tor tritt, er erfüllt die Büroräume und die Betriebe, er weht über den Hof und er klingt aus der Stimme derer, mit denen man spricht. Der Außenstehende, sofern er darauf achtet, wird dies sogleich wahrnehmen, und dem Kundigen zeigt sich dieser in einem Unternehmen waltende Geist oft schon im Stil der Briefe und in der Art, wie von der Fernsprechvermittlung Telefongespräche entgegengenommen werden. Der Werksangehörige, der in diesem Fluidum lebt und arbeitet, wird sich dieses Geistes kaum mehr bewußt. Trotzdem aber steht er unter seiner Einwirkung oder es lehnt sich in ihm etwas dagegen auf.

Und doch pflanzt sich dieser Geist, durch den wesentlich das Betriebsklima bestimmt wird, fort bis in die entlegenste Ecke jedes Werkes. Meist weiß niemand, woher er kommt. Man spricht, wie wir vorhin feststellten, oft von dem Vorbild, von dem guten Beispiel. Aber dieser spezifische Betriebsgeist ist auch wirksam, ohne daß das Beispiel persönlich sichtbar wird. Bei der Größe der heutigen Unternehmen ist es ohnehin zweifelhaft, daß einzelne allein durch ihr persönliches Vorbild eine solch nachhaltige Wirkung auf Hunderte und Tausende von Mitarbeitern hervorzubringen vermögen. Für das Klima jedenfalls, in dem diese Hunderte und Tausende ihrer täglichen Arbeit nachgehen, aber ist der in dem betreffenden Unternehmen herrschende Geist von großer Bedeutung.

Und zwar ist es — bis auf wenige Ausnahmen — die Geisteshaltung der Unternehmensleitung, die sich sichtbar in einer Fülle von Einzelerscheinungen ausprägt. Der Geist, der die Führungsspitze eines Unternehmens beseelt, nimmt seinen Weg über nachgeschalteten Instanzen bis in den letzten Winkel des Betriebes. Nicht einmal eine bewußte Absicht braucht dabei im Spiele zu sein. Für den aber, der um diese Zusammenhänge weiß, wird diese Tatsache zu einem Instrument großer Möglichkeiten. Wenn es ihm gelingt, in seinem eigenen engeren Bereich gute zwischenmenschliche Beziehungen zu schaffen, so werden gute betriebsklimatische Verhältnisse bald in seinem ganzen Arbeitsbereich herrschen. Und ohne, daß er um seine eigene Urheberschaft weiß, züchtet andererseits der mißtrauische Vorgesetzte um sich Mißtrauen und Argwohn, wie der Unpünktliche nach einiger Zeit feststellen muß, daß in seinem Bereich kaum noch jemand pünktlich ist. „Der Betrieb“, so schrieb der katholische Sozialwissenschaftler Professor von Nell-Breuning vor einigen Jahren, „prägt seine Menschen. Ebenso wahr jedoch ist, daß die im Betrieb tätigen Menschen den Geist des Betriebes bestimmen. Ist aber in einem Unternehmen der rechte Geist vorhanden, dann wird mit Sicherheit auch das heute so oft angeführte Betriebsklima in Ordnung sein.“

Die Bezeichnung „Betriebsklima“ ist zu einem ausgesprochenen Modewort geworden. Wir wissen aber nun, daß mithin unter diesem Begriff mehr verstanden werden muß als eine momentane Stimmung. Der zwar bildlich recht treffende, aber sachlich dennoch vage Begriff beinhaltet die Gesamtheit aller betrieblichen Faktoren, die auf den arbeitenden Menschen hemmend oder fördernd einwirken: Arbeitszufriedenheit, Lohnzufriedenheit, die Verhaltensweise von Vorgesetzten, das Verhältnis zu den Arbeitskollegen usw. Da jeder dieser Faktoren sowohl Ursache als auch Wirkung sein kann, ist es nicht ganz leicht, den Gedanken des Betriebsklimas schärfer zu fassen. Trotz Fehlens einer allgemeinen gültigen Begriffsbestimmung aber dürfte immerhin klar geworden sein, was mit dem so beziehungsvollen Wort Betriebsklima ausgedrückt werden soll.

Kurzum: Für ein gedeihliches Betriebsklima ist nicht allein die Unternehmensleitung und sind nicht ausschließlich die Vorgesetzten verantwortlich, dazu bedarf es des guten Willens aller in einem Betrieb tätigen Menschen. Deshalb seid nett zueinander, achtet euch gegenseitig als Menschen und vergeßt nicht, daß der Kollege am Arbeitsplatz nebenan genauso seine kleinen Schwächen hat wie jeder von uns. Das gilt für alle, für Vorgesetzte und solche, die es werden wollen, aber auch für jeden einzelnen Mitarbeiter.

Der Betrieb ist zu einer wesentlichen Zelle des menschlichen Zusammenlebens geworden. Aber wo sich Hunderte und Tausende von Menschen täglich auf engstem Raum begegnen, sind Reibungen nicht immer zu vermeiden. Nur sollten wir darauf bedacht sein, daß solcherart Reibungen nicht zu Krebsgeschwülsten auswachsen. Ist unsere betriebliche Gemeinschaft erst einmal derartig gebrechlich, so wird es lange dauern, bis auch das Betriebsklima sich wieder gedeihlich gestaltet.

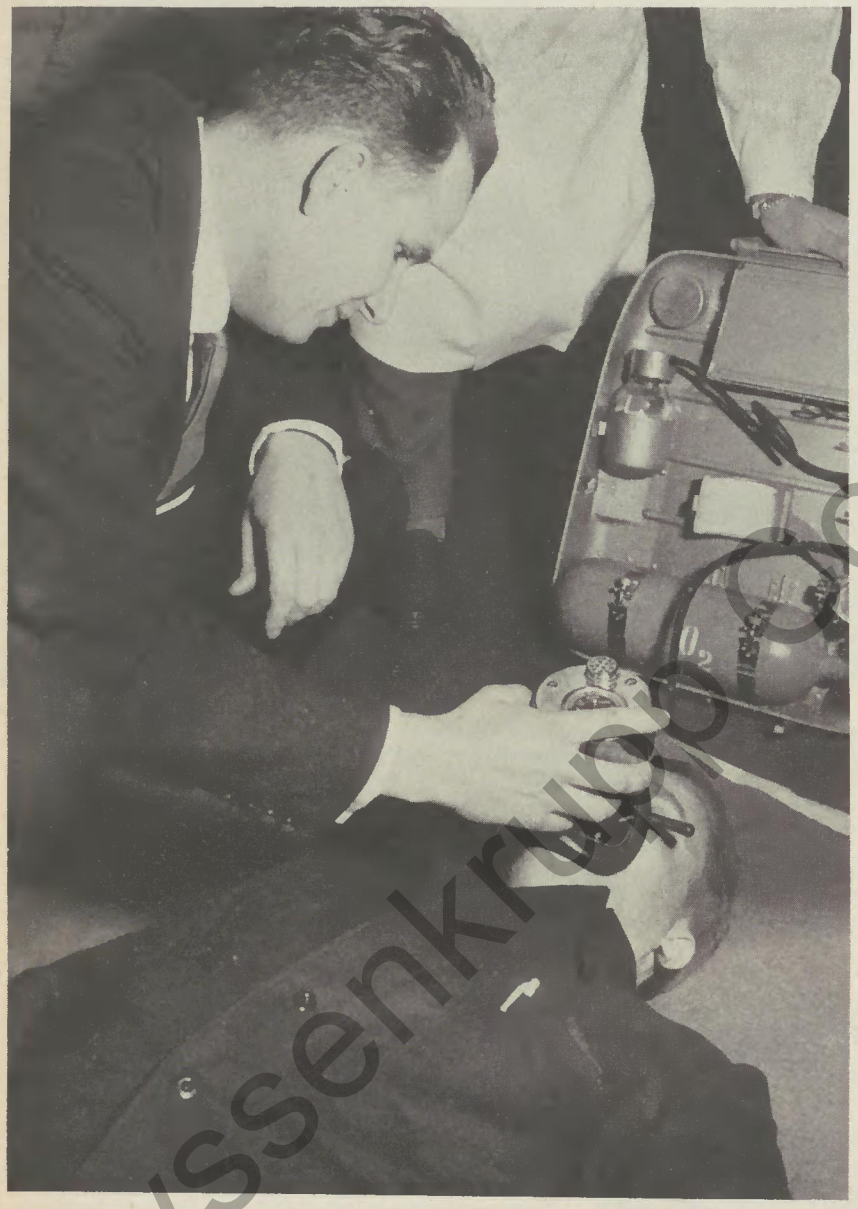
ThyssenKrupp Corporate Archives

Erste Hilfe

ist oft die

Rettung

Erste Hilfe ist unter Umständen Lebensrettung. Erste Hilfe ist der erste Schritt zur Heilung. Erste Hilfe ist in jedem Falle beste Handreichung für den nachbehandelnden Arzt zum Besten des Verunglückten oder Patienten. Der Arzt kann nicht überall sein, und der Verbands- oder Operationsraum befindet sich nicht neben jedem Arbeitsplatz.



Für die Wiederbelebung mit Sauerstoff ist der Pul-Motor das richtige Gerät. Maschinist Anton Schneider (Martinwerk II) hat in dem Lehrgang gelernt, damit in der richtigen Weise umzugehen und im Notfall Verunglückten zu helfen.

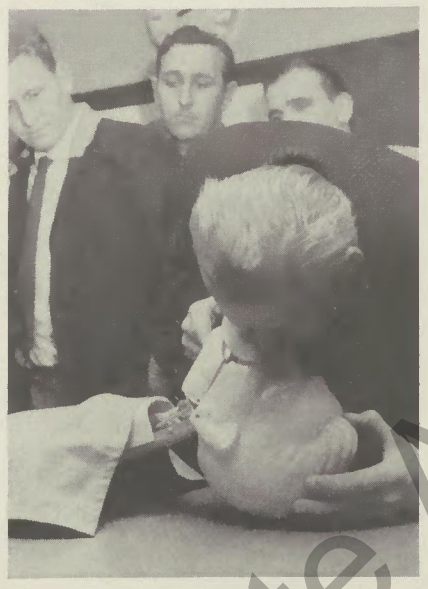
Da aber einesteils die Zeit zwischen Unfall und ärztlicher Hilfe für Leben und Gesundheit des Verunglückten bisweilen entscheidend ist, da andererseits aber nicht für jede Schramme der Arzt bemüht zu werden braucht, ist es dringend erforderlich, daß möglichst viele Werksangehörige Erste Hilfe zu leisten vermögen.

In diesem Bestreben werden seit Jahren nach einem Beschluß des Vorstandes betriebliche Führungskräfte und Unfallvertrauensleute sach- und fachgerecht ausgebildet, und es ist erfreulich, daß sich zu den Lehrgängen auch jeweils freiwillige Teilnehmer melden.

Neben diesen Erste-Hilfe-Kursen laufen noch die obligatorischen Ausbildungslehrgänge in Erster Hilfe für die Lehrlinge in der Werkschule. Die Lehrlinge erhalten diese Ausbildung im allgemeinen gegen Ende des ersten Lehrjahres. Kurz vor Lehrabschluß müssen sie nochmals einen Wiederholungskursus von vier Doppelstunden absolvieren, so daß alle von der Werkschule in die Betriebe übergehenden jungen Fachkräfte in Erste-Hilfe-Leistung voll ausgebildet sind.

„echo der arbeit" hat in dem augenblicklich im Verbandsraum der Eisenhütte Oberhausen für Nachwuchskräfte, Unfallvertrauensleute und Freiwillige laufenden Kursus gekiebitzt und feststellen können, daß die theoretische und praktische Ausbildung unter Werksarzt Dr. Brecht und Heilgehilfen Wieshoff recht gründlich ist und die Lehrgangsteilnehmer mit Ernst und Eifer bei der Sache sind.

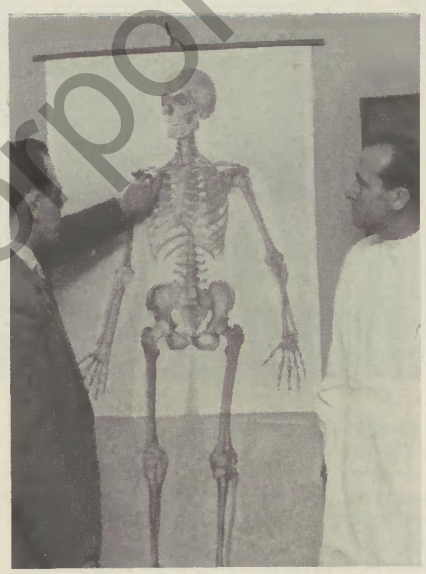
Der Lehrgang (es nehmen zur Zeit 32 Mann daran teil) umfaßt acht Doppelstunden. Im theoretischen Unterricht werden an Hand von Schaubildern anatomische Kenntnisse und die Lehre vom menschlichen Körper vermittelt. Die praktischen Übungen erstrecken sich vom Behandeln und Verbinden kleiner Verletzungen über das sachgemäße Schienen von Knochenbrüchen und das Behandeln von Verbrennungen bis zur Wiederbelebung von Scheintoten. Dabei lernt der Lehrgangsteilnehmer die Handhabung des einfachen Dreiecktuches ebenso kennen wie die richtige Anwendung des Beatmungsgerätes.



Am „Phantom", der Attrappe eines menschlichen Kopfes, zeigt Elektriker Hans Junker (NO), wie durch eine Atemspende in die Nasenlöcher des Scheintoten eine Wiederbelebung erfolgreich ins Werk gesetzt werden kann.



Hoffentlich braucht sich Elektriker Bernhard Rohsiepe (NO) niemals im Ernst von Schlosser Heinrich Bongers (Sinteranlage) mit dem Dreieckstuch den verletzten Arm verbinden zu lassen. Für den Ernstfall ist es gut, wenn man's kann.



Anatomische Kenntnisse sind Voraussetzung für die Erste-Hilfe-Leistung. Paul Kuschel aus den Sozialbetrieben demonstriert hier am Schaubild eines Skelettes, wo empfindliche Knochenbrüche auftreten können und wie man sie heilt.



Noch übt hier Elektriker Hubert Fox (NO), wie man einen Beinbruch kunstgerecht schient. Wenn aus der Übung Ernst werden sollte, weiß er sich und seinen Arbeitskameraden zu helfen. Erste Hilfe ist praktische tätige Nächstenliebe.

Etwa sechs Prozent der Gesamtbelegschaft haben bisher einen Lehrgang in Erster Hilfe mitgemacht. Die Arbeitsschutzabteilung meldet Führungs-Nachwuchskräfte und Arbeitsschutzleute zur Pflichtteilnahme an den Kursen an. Wer sich freiwillig und kostenlos diese übrigens nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch zu Hause und in allen Lebenslagen (man denke nur an die vielen Unfälle im Straßenverkehr) sehr nützlichen Kenntnisse in tätiger Nächstenliebe aneignen möchte, der kann sich jederzeit in der Verbandsstube der Eisenhütte Oberhausen zu einem Lehrgang in Erster Hilfe anmelden.

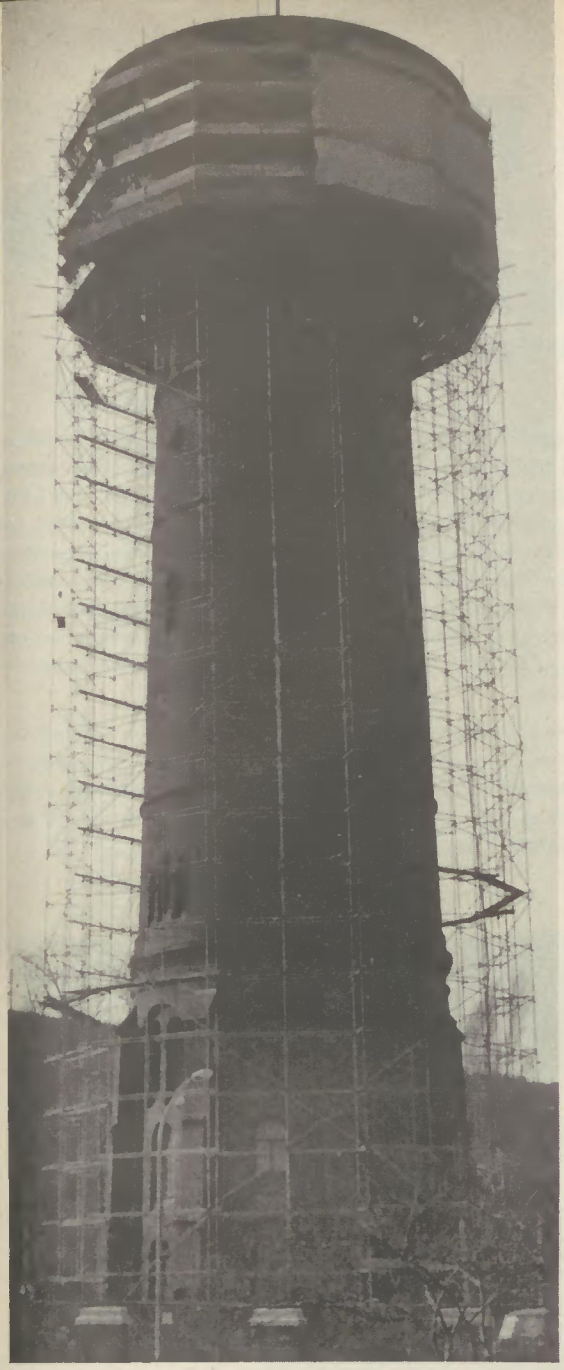
Dank für Blutspende

In einem Schreiben an die Werksleitung spricht der Blutspendedienst der DRK-Landesverbände Nordrhein und Westfalen/Lippe den 414 Werksangehörigen, die Anfang August sich an der Blutspendeaktion beteiligten (wir berichteten darüber in Ausgabe 11), seinen Dank aus. Das Schreiben hat den folgenden Wortlaut:

„Sie waren so liebenswürdig, uns die Durchführung eines Blutspendetermins zu ermöglichen. Wir möchten nicht versäumen, Ihnen für dieses Entgegenkommen recht herzlich zu danken. Diesen Dank bitten wir Sie, im Namen derjenigen, denen inzwischen geholfen werden konnte, allen Spendewilligen zu übermitteln, die sich unserem Gemeinschaftswerk so bereitwillig und verständnisvoll zur Verfügung stellten. Wenn nicht alle aus gesundheitlichen Gründen zu einer Blutspende zugelassen werden konnten, so war doch schon der gute Wille, helfen zu wollen, entscheidend und bedarf ebenfalls unseres Dankes. Des weiteren möchten wir aber auch allen an der Werbung und an der Vorbereitung des Spendetermins Beteiligten unsere besondere Anerkennung aussprechen, ohne deren tätige Mithilfe es nicht möglich gewesen wäre, einen so guten Erfolg zu erzielen. Wir würden uns freuen, wenn Sie auch weiterhin unserer Arbeit im Dienste der vielen Kranken und Verunglückten verbunden bleiben würden..."

ThyssenKrupp Corporate Archives

Schnappschüsse



▲ TURM IM TÜLLKLEID

Der 56 Meter hohe Wasserturm an der Mülheimer Straße hat sich kein Tüllkleid aus Stahl zugelegt, sondern ein Stahlrohrgerüst. Dem Wasserbehälter hoch oben soll nämlich die „Rabbitz-Schürze" (so nennen die Fachleute die Ummantelung) abgenommen werden, weil sie schadhaft ist. Der Behälter wird keine neue Hülle erhalten. Der Wasserbehälter im oberen Turmteil wird mit einem Umlauf in Stahlkonstruktion versehen.

Ungewöhnlicher Fischzug ▶

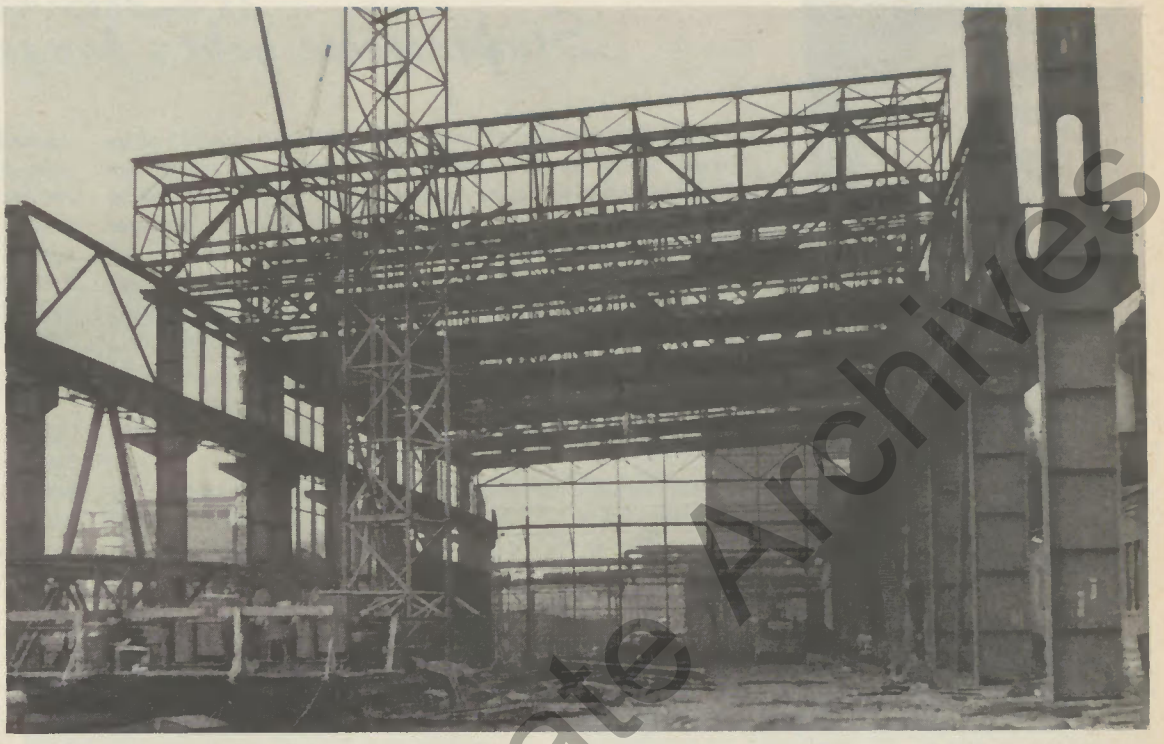
Unsere Gartenbauarbeiter mußten zwei Bänke und einen Papierkorb aus dem Teich der Gartenanlagen am Werksgasthaus fischen. Für diese nutzlose „Arbeitsbeschaffung" sorgten unbekannte Täter, die Bänke und Papierkorb nächtlicherweise ins kühle Naß zu den Karpfen beförderten.

Riesenhalle von 292 x 32 m

Auch die geplante neue Drahtstraße neben dem Feinstahlwalzwerk macht gute Fortschritte. Die ersten Träger der auf 292 Meter Länge und 32 Meter Breite bemessenen Werkshalle stehen bereits.

▼ Unser Foto gibt einen Eindruck von der Eisenbewehrung im Betonfundament der zukünftigen Drahtstraße.





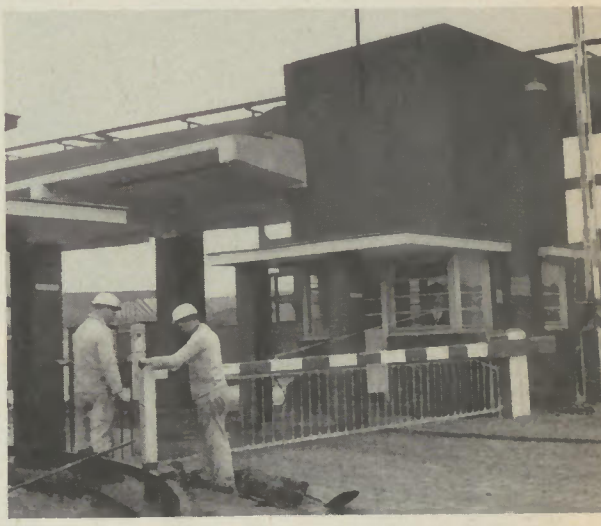
Grobblech-Vergütungsstraße wächst

In wenigen Wochen hat sich das Bild neben dem Grobblechwalzwerk grundlegend gewandelt. Die große Werkshalle, welche die neue Grobblech-Vergütungsstraße aufnehmen soll, wächst rasch aus den Fundamenten. Auf etwa einem Drittel der insgesamt 190 Meter langen und 30 Meter breiten Halle ist die Stahlkonstruktion schon gerichtet. Im Stahlrohbau soll die Halle um Neujahr fertig gerichtet sein. Die Träger werden bis zur Höhe der Kranbahn ausgemauert, während darüber verglast wird.



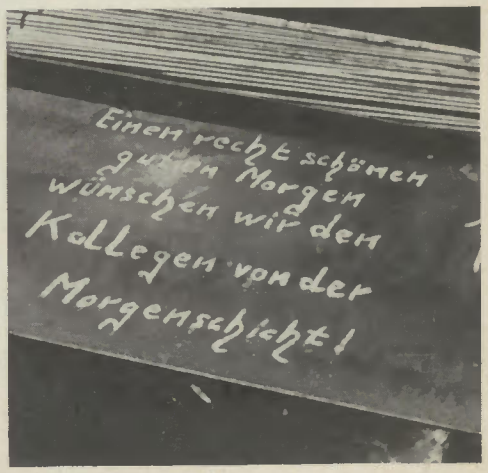
Kfz-Betrieb gut beschrankt

Eine neue elektrohydraulisch betriebene Doppelschranke in Leichtbauweise ist an der Zu- und Ausfahrt des Kfz-Betriebes an der Essener Straße errichtet worden. Sie hat die alte handbetriebene mechanische Schranke abgelöst.



„Knigge" im Betrieb

Einen „Knigge für den Arbeitsplatz" gibt es noch nicht. Trotzdem kann auch hier ein freundlicher Ton herrschen, so wie in der Stangenrichterei im Werk Gelsenkirchen, wo die Morgenschicht diesen Gruß von der Nachtschicht vorfand.



ThyssenKrupp Corporate Archives



TREPP AUF TREPP AB

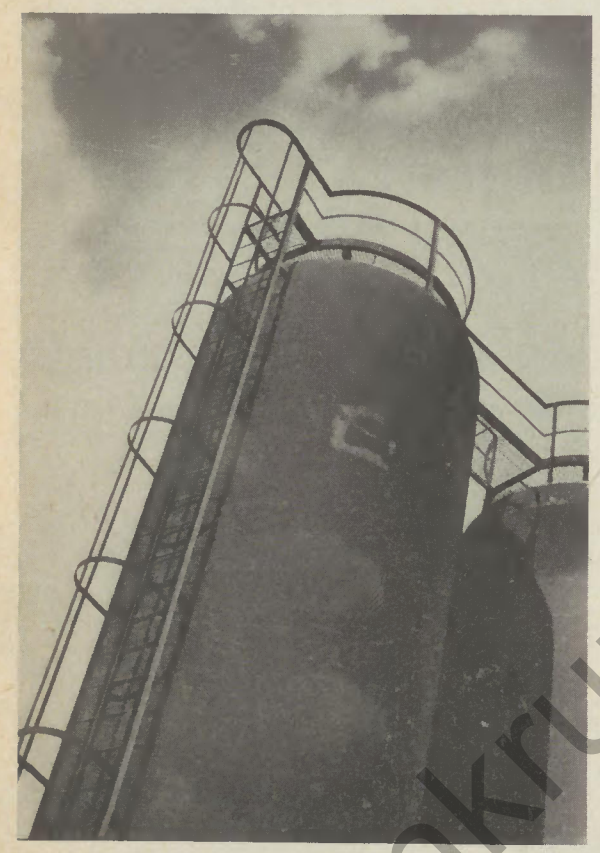
Stufenweise geht's langsamer, aber sicherer

Hoch hinaus und hoch hinauf! Das ist des Menschen Streben seit alters her. Dabei hat der Mensch zuweilen kläglich Schiffbruch erlitten, wie weiland Ikarus, der mit seinen selbstgebastelten Flügeln vom stolzen Höhenflug in das nach dem unglücklichen Bruchpiloten benannte Ikarische Meer stürzte. Der berühmte Schneider von Ulm plumpste bei einem ähnlichen Versuch vom Münsterturm in die schöne blaue Donau.

Bei den Versuchen, in höhere Regionen vorzudringen und dabei trotzdem festen Boden unter den Füßen zu behalten, kam der Mensch auf die Idee, daß sich das nur Stufe um Stufe bewerkstelligen ließe. So erfand er die Treppe, für die sein Fuß die Maßeinheit war. Mit ihrer Hilfe hat er sich von der platten Erde gelöst, Berge, Türme und Pyramiden bestiegen, ja Türme und Pyramiden erst erbauen können.

In der modernen Arbeitswelt spielt die Treppe eine bedeutende Rolle. Sehen wir uns einmal im Werksbereich Oberhausen um! Wir wären der Riesengefäße der Gasometer, Hochöfen, Winderhitzer und Gichtgasreinigungsanlagen nicht Herr, hätten sie nicht in der Kontrolle, wenn nicht die Treppen sie uns erschlössen. Treppen verkürzen unsere Arbeitswege, erheben uns auf jede gewünschte Ebene, verbinden Laufgalerien und ermöglichen uns Einblicke, reißen Perspektiven auf, die uns von ebener Erde verborgen bleiben würden. Leichtfüßig bezwingen Treppen die Steilwände der Gashochbehälter — bei ihrem Anblick denkt man an Jakobs Traum von der Himmelsleiter. Wie Perlen an der Kette reihen sich die Stufen aneinander und winden sich elegant um die Winderhitzer. Sicher überspannen Treppen gefahrvolle Abgründe und tiefe Schlünde.

Treppen sind das menschliche Schrittmaß an den Giganten der Technik. Sie vermenschlichen die größten Dimensionen in den Bereichen, in denen der Mensch optisch winzig klein sich ausnimmt. Die Treppe steht mit am Anfang aller Zivilisation. Sie ist — wie das Rad — eine der genialsten Erfindungen, die der Mensch je gemacht hat.

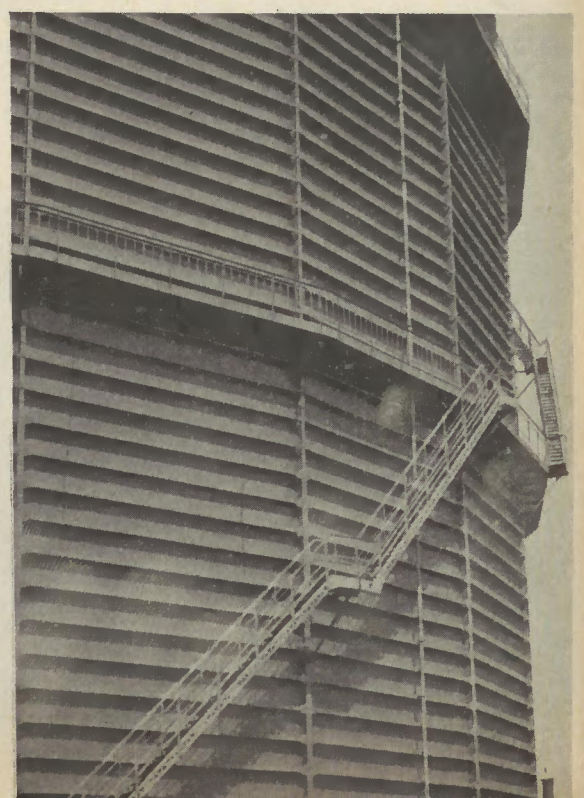












Thyssenkrupp Corporate Archives

HOAG
Arbeitsschutz

Prämienübersicht

WERK OBERHAUSEN

Meisterbereich	Betrieb	Höchstprämie DM	Prämienstand am 30. 11. 1961	Eingetretene Unfälle
Brodthuhn	Hochofenbetrieb	50,—	—	1
Eidt	Hochofenbetrieb	50,—	25,—	1
Jäger	Hochofenbetrieb	50,—	50,—	0
Ludwig	Hochofenbetrieb	50,—	25,—	1
Krause	Hochofenbetrieb	50,—	50,—	0
Wein	Hochofenbetrieb	50,—	50,—	0
Komnik II	Hochofenbetrieb	50,—	25,—	1
Samnet	Hochofenbetrieb	50,—	—	1
Kroppendorf	Hochofenbetrieb	50,—	50,—	0
Kirsch	Hochofenbetrieb	50,—	50,—	0
Weikam	Hochofenbetrieb	50,—	50,—	0
Bergs	Hochofenbetrieb	50,—	—	1
Brendenahl, Albert	Hochofenbetrieb	50,—	—	1
Jung	Hochofenbetrieb	50,—	50,—	0
Klein	Hochofenbetrieb	50,—	50,—	0
Brendenal, B.	Hochofenbetrieb	50,—	50,—	0
Thomas	Hochofenbetrieb	50,—	25,—	1
Cichorz	Hochofenbetrieb	50,—	—	1
Koppers	Hochofenbetrieb (Schlackenberg)	50,—	50,—	0
Lang II	Maschinelle Hilfsbetr. Hochofenbetr.	50,—	50,—	0
Hofmann	Maschinelle Hilfsbetr. Hochofenbetr.	50,—	25,—	1
Faber	Maschinelle Hilfsbetr. Hochofenbetr.	50,—	—	2
Nageldinger	Maschinelle Hilfsbetr. Hochofenbetr.	50,—	50,—	0
Lang I	Maschinelle Hilfsbetr. Hochofenbetr.	50,—	50,—	0
Pauly	Maschinelle Hilfsbetr. Hochofenbetr.	100,—	—	6
Ernst	Maschinelle Hilfsbetr. Hochofenbetr.	50,—	25,—	1
Strauch	Maschinelle Hilfsbetr. Hochofenbetr.	50,—	50,—	0
Nickels	Maschinelle Hilfsbetr. Hochofenbetr.	50,—	—	2
Lohbüscher	Maschinelle Hilfsbetr. Hochofenbetr.	50,—	50,—	0
Kulse	Maschinelle Hilfsbetriebe	50,—	50,—	0
Althaus	Maschinelle Hilfsbetriebe	50,—	50,—	0
Niebeling	Maschinelle Hilfsbetriebe	50,—	50,—	0
Schwarze	Baubetriebe	50,—	50,—	0
Wagner	Baubetriebe	50,—	50,—	0
Seeger	Dampfkraftwerk	50,—	—	1
Gneiser	Stahlwerke	50,—	25,—	1
Essing	Stahlwerke	100,—	83,—	1
Latsch	Stahlwerke	100,—	20,—	4
Heib	Stahlwerke	50,—	25,—	1
Kortz	Dolomitanlage	100,—	100,—	0
Bauditz	Schlackenmühle	100,—	100,—	0
Teuber	Stahlwerksnebenbetriebe	50,—	50,—	0
Schmidt	Stahlwerksnebenbetriebe	50,—	25,—	1
Heymeier	Stahlwerksnebenbetriebe	50,—	50,—	0
Hessel	Martinwerk I	50,—	25,—	1
Dziuba	Martinwerk I	100,—	100,—	0
Teschke	Martinwerk I	100,—	100,—	0
Blaszczyk	Martinwerk I	50,—	50,—	0
Pubanz	Martinwerk II	50,—	—	2
Lenzen	Martinwerk II	50,—	25,—	1
Stasyk	Martinwerk II	50,—	—	1
Müller I	Martinwerk II	100,—	100,—	0
Müther	Martinwerk II	50,—	50,—	0
Rump	Martinwerk I/II (Ofenbühne/Gießgrube)	—	—	—
Rothe	Martinwerk I/II (Schrottplatz)	50,—	50,—	0
Hoeren	Rotor/Vorfrischanlage	100,—	100,—	0
Schulz	Blockstraße	50,—	50,—	0
Wächter	Blockstraße	50,—	50,—	0
Wiedemann	Blockstraße	50,—	25,—	1
Bethke	Blockstraße	50,—	50,—	0
Sikmeier	Halbzeugstraßen	50,—	50,—	0
Weiers	Halbzeugstraßen	50,—	50,—	0
Bodden	Halbzeugstraßen	50,—	50,—	0
Thielert	Halbzeugstraßen	50,—	—	2
Paßreiter	Profilstraße	50,—	50,—	0
Stein	Profilstraße	50,—	50,—	0
Bredendick	Profilstraße	100,—	100,—	0
Ehrhardt	Stabstraße	100,—	100,—	0
Jostemaa	Stabstraße	100,—	100,—	0
Tübben	Stabstraße	50,—	25,—	1
Hoff	Drahtstraße	50,—	25,—	1
Kolodziej	Drahtstraße	50,—	—	4
Jansen	Drahtstraße	100,—	60,—	2
Hillenbrand	Zurichtereien	50,—	50,—	0
Schacht	Zurichtereien	50,—	—	4
Siempelkamp	Zurichtereien	50,—	50,—	0
Hanisch/Aust	Zurichtereien	100,—	42,—	7
Heck/Radzuweit	Zurichtereien	100,—	100,—	0
Pohl	Zurichtereien	100,—	17,—	5
Ingensandt	Radsatzwerk	50,—	50,—	0
Becker	Walzendreherei	50,—	25,—	1
Christ	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	100,—	100,—	0
Dey	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	50,—	25,—	1
Dresenkamp	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	50,—	—	2
Günther	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	50,—	50,—	0
Henn	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	100,—	33,—	2
Hoppe	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	100,—	33,—	2
Kessler	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	50,—	25,—	1
Krebber	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	50,—	25,—	1
Mellis	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	50,—	50,—	0
Müller II	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	50,—	50,—	0
Szczyrba	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	50,—	50,—	0
Beumer/Gettler	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	100,—	60,—	2
Müller III	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	50,—	25,—	1
Steeger	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	100,—	100,—	0
Finzel	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	50,—	50,—	0
Mathuis	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	50,—	50,—	0
Nowak	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	50,—	50,—	0
Pauly	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	50,—	50,—	0
Wortmann	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	50,—	50,—	0
Schäfer	Maschinelle Hilfsbetr. Stahl- u. Walzw.	50,—	50,—	0
Engelhard	Baubetrieb Stahl- und Walzwerke	50,—	50,—	0
Evers	Baubetrieb Stahl- und Walzwerke	50,—	50,—	0
Tews	Baubetrieb Stahl- und Walzwerke	100,—	—	5
Uding	Baubetrieb Stahl- und Walzwerke	50,—	50,—	0
	Versuchsanstalt Werkstatt	50,—	25,—	1
	Versuchsanstalt SK-SB	50,—	50,—	0
	Versuchsanstalt Meta-Labor	100,—	100,—	0
Liedert	Grobblechwalzwerk	50,—	50,—	0
Röhl	Grobblechwalzwerk	50,—	50,—	0
Schurt	Grobblechwalzwerk	50,—	50,—	0
Buttenbruch	Mittelblechwalzwerk	50,—	—	1
von Laar	Mittelblechwalzwerk	50,—	50,—	0
Roitzheim	Mittelblechwalzwerk	50,—	—	1
Koenen	Feinblechwalzwerk	50,—	50,—	0
Smaak	Feinblechwalzwerk	50,—	50,—	0
van de Ven	Feinblechwalzwerk	50,—	50,—	0
Beitz	Grobblechzurichterei	50,—	50,—	0
Echterbruch	Grobblechzurichterei	50,—	50,—	0
Kraus	Grobblechzurichterei	50,—	25,—	1
Stein III	Grobblechzurichterei (Verladung)	50,—	50,—	0
Verborg	Mittelblechzurichterei	50,—	50,—	0
Freisenhausen	Mittelblechzurichterei	50,—	—	2
Wirth	Mittelblechzurichterei	50,—	50,—	0
Bergau	Feinblechzurichterei	50,—	50,—	0
Überbach	Feinblechzurichterei	50,—	—	1
Pawlak	Feinblechzurichterei (Beiz.)	50,—	—	0
Funke/Stöckmann	Preßwerk	50,—	50,—	0
Hövelmann	Maschinelle Hilfsbetr. Blechwalzwerke	100,—	80,—	1
Müller	Maschinelle Hilfsbetr. Blechwalzwerke	50,—	50,—	0
Rose	Maschinelle Hilfsbetr. Blechwalzwerke	50,—	—	1
Haferkamp	Maschinelle Hilfsbetr. Blechwalzwerke	50,—	50,—	0
Gneiser	Maschinelle Hilfsbetr. Blechwalzwerke	50,—	50,—	0
Breil	Baubetrieb Blechwalzwerke	50,—	50,—	0
Wagner	Baubetrieb Blechwalzwerke	50,—	50,—	0
Görlich	Feineisenstraße	50,—	—	4
Bähner	Feineisenzurichterei	100,—	20,—	4
Kawaters	Maschinelle Hilfsbetr. Feineisenstraße	50,—	50,—	0
Stoll	Maschinelle Hilfsbetr. Feineisenstraße	50,—	50,—	0
Drießen	Verkehr	100,—	67,—	2
Feit	Verkehr	100,—	66,—	3
Baumeister	Verkehr	100,—	100,—	0
Hicking	Verkehr	50,—	50,—	0
Kohla	Verkehr	50,—	25,—	1
Lamberty	Verkehr	50,—	25,—	1
Marhold	Verkehr	50,—	25,—	1
Schaffeld	Verkehr	50,—	50,—	0
Thewes	Verkehr	50,—	50,—	0
Rambo	Verkehr	100,—	100,—	0
Arnold	Verkehr	50,—	50,—	0
Witte	Verkehr	50,—	50,—	0
Adams	Verkehr	50,—	50,—	0
Knöbel	Verkehr	50,—	25,—	1
Rehs	Verkehr	50,—	50,—	0
Samboll	Verkehr	50,—	50,—	0
Vogelsang	Verkehr	50,—	—	1
Huhn/Kaal	Verkehr	50,—	50,—	0
Schleebaum				
Westerheide	Verkehr	100,—	100,—	0
Hückels				
Gangfuß	Zementwerk	50,—	50,—	0
Klein	Zementwerk	50,—	50,—	0
Münstermann	Zementwerk	50,—	50,—	0
Weigt	Zementwerk	50,—	50,—	0
Schmitt, Rogacki	Zementwerk	50,—	50,—	0
Busch, Strauß	Zementwerk	50,—	50,—	0
Baß	Zementwerk	50,—	—	7
Zippel	Maschinelle Hilfsbetr. Zementwerk	50,—	—	1
Freese	Wärmeabteilung	50,—	50,—	0
Hesse	Wärmeabteilung	50,—	50,—	0
Roß	Wärmeabteilung	50,—	—	1
Schoen	Wärmeabteilung	50,—	50,—	0
Wirth	Wärmeabteilung	50,—	50,—	0
Home	Wasserwerk	50,—	50,—	0
Stübe	Wasserwerk	50,—	50,—	0
Aigner	Sozialbetriebe	50,—	50,—	0
Johann				
Rongen	Lehrwerkstatt	50,—	50,—	0
Boddenberg	Lehrwerkstatt	50,—	—	2
	Dolomitbruch Lüntenbeck	50,—	50,—	0
	Kraftwagenbetrieb	50,—	50,—	0
	Allgemeine Verwaltung WG + HV	50,—	25,—	1
	Allgemeiner Verwaltungs-Betrieb	50,—	50,—	0
Buschmann	Werksgärtnerei	50,—	50,—	0
Kerzel	Kaufmännischer Wiegedienst	50,—	50,—	0
	Werkschutz	50,—	50,—	0
	Hauptlagerhaus	50,—	50,—	0
Hanslik	Walzenfahrer	50,—	50,—	0
Ömkes	Martinwerk II			
Böhmer	Sozialbetriebe	50,—	—	3
Oberkötter	Sozialbetriebe	50,—	50,—	0
Hey	Profilstraße	50,—	50,—	0

thyssenkrupp Corporate Archives

Meisterbereich	Betrieb	Höchstprämie DM	Prämienstand am 30. 11. 1961	Eingetretene Unfälle	Meisterbereich	Betrieb	Höchstprämie DM	Prämienstand am 30. 11. 1961	Eingetretene Unfälle
Müchler	Stahldrahtzug	100,—	44,—	5	Hollenbach	Baubetrieb	50,—	50,—	0
Breuer	Eisendrahtzug	100,—	25,—	3	Seim	Schreinerei	50,—	50,—	0
Hartmann	Mehrfachzug	100,—	—	7	Kusch	Platzbetrieb	50,—	50,—	0
Sander	Walzwerk	50,—	25,—	1	Möller	Fahrbetrieb	50,—	50,—	0
Eichholz	Walzendreherei	50,—	50,—	0	Gonschorowski	Baustahlgewebefabrik	100,—	100,—	0
Merz	Kaltwalzwerk und Springfedernfabrik	50,—	—	1	Kröschel	Kettenfabrik	50,—	25,—	1
Zimmermann	Härterei	50,—	25,—	1	Breuer	Beize, Glühe, Wäsche	50,—	50,—	0
Lompa	Stacheldraht- und Schienennägelfabrik	50,—	—	1	Jochheim	Eisendrahtlager	50,—	50,—	0
Boost	Verzinkerei	100,—	100,—	0	Koch	Mechanische Werkstatt, Lehrwerkstatt	50,—	—	4
Gehrmann	Ölhärterei	50,—	50,—	0	Eversmeier	Elektrowerkstatt	50,—	25,—	1
Krissel	Seilerei	100,—	71,—	2	Kruck	Labor	50,—	50,—	0
Heid	Stangenrichterei	50,—	50,—	0	Schmitz	Werkschutz, Fixum	50,—	50,—	0
Czyganowski	Stiftefabrik	50,—	—	1	Mrotzek	Allgemeiner Betrieb	50,—	50,—	0
Jurkuhn	Stahldrahtlager	50,—	—	3					

Ein wertvolles Weihnachtsgeschenk

Nun ist es Zeit, darüber nachzudenken, was man seinen Lieben schenken könnte. Sie haben dies sicherlich schon getan und manches Schöne für das Fest beschafft. Wissen Sie, daß Sie noch etwas Wertvolles dazulegen können? Etwas, was wertvoller ist als alle Festgeschenke zusammen und doch Ihren Geldbeutel nicht belastet. Schenken Sie Ihren Lieben das Versprechen, immer daran zu denken, sicher zu arbeiten.

thyssenkrupp Corporate Archives

Letzter Termin: 30. November 1961

Eine Möglichkeit, Geld zu verdienen

Gesetz zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer bietet der Belegschaft finanzielle Vorteile

Man braucht kein besonders kluger Rechner zu sein, um herauszufinden, daß 145 DM mehr sind als 80 DM, von denen obendrein noch Finanzamt und Sozialversicherung etwa einen Zwanzigmarkschein abkassieren. Mindestens 145 DM fallen in fünf Jahren nämlich denjenigen Belegschaftsmitgliedern zu, die sich jetzt entschließen, die von der Werksleitung gewährte Sondervergütung von 80 DM vermögensbildend anzulegen. Gemeint ist die Sonderprämie, die außer der Jahresabschlußvergütung an die Belegschaft gezahlt wird. Die Unterlagen hierzu sind allen Belegschaftsmitgliedern Mitte November zugegangen.

Die Grundlage für solcherart „Rechen-Exempel" bildet das vom vorigen Bundestag beschlossene Gesetz zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer, worüber wir in Ausgabe 12/61 ausführlich berichtet haben. Dieses Gesetz gibt der Werksleitung die Möglichkeit, allen vor dem 1. Januar 1961 bei uns eingetretenen Belegschaftsmitgliedern die Sondervergütung lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei zu gewähren, wenn diese vermögensbildend angelegt wird. Der Gesetzgeber hat dafür folgende Anlageformen vorgeschrieben, entweder

- nach dem Sparprämiengesetz mit 20 Prozent Sparprämie und 4 Prozent Jahreszinsen oder
- nach dem Wohnungsbauprämiengesetz mit 25 bis 35 Prozent Prämie und 3 Prozent Jahreszinsen oder
- als Aufwendungen eines Arbeitnehmers für den Bau, Erwerb oder die Entschuldung eines Eigenheimes.

Allerdings wurde vom Gesetzgeber bestimmt, daß der vermögensbildend angelegte Betrag für fünf Jahre festgelegt werden muß.

Wichtig für alle Belegschaftsmitglieder ist, daß die Werksleitung für alle diejenigen, die von den Vorteilen des Vermögensbildungsgesetzes Gebrauch machen, die Sondervergütung von 80 DM auf 100 DM erhöht. Außerdem übernimmt das Werk die hierauf entfallende Lohnsteuer in Höhe von 8 Prozent und die entsprechende Kirchensteuer. Die Gutschrift auf die prämienbegünstigten Sparkonten erfolgt noch vor Ende dieses Jahres, so daß sie als bereits am 1. Juli 1961 angezahlt gilt.

Die Vorteile, die sich hierdurch bieten, liegen klar auf der Hand: Jedes Belegschaftsmitglied, das die Sondervergütung vermögenswirksam anlegt, erhält vom Werk anstatt 80 DM also 100 DM. Dieses Guthaben erhöht sich durch Sparprämie und durch Zinsen in viereinhalb Jahren auf mindestens 145 DM. Dagegen müssen Belegschaftsmitglieder, die von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch machen, damit rechnen, daß nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge von der Sondervergütung nur etwa 60 DM übrig bleiben.

Da das Gesetz unserer Belegschaft finanzielle Vorteile bietet, indem die Ersparnisbildung gefördert wird, empfehlen wir, von den Möglichkeiten Gebrauch zu machen. In diesem Zusammenhang soll noch einmal daran erinnert werden, daß die ausgegebenen Sonderschecks bis zum 30. November 1961 ausgefüllt und unterschrieben an das Lohn- bzw. Gehälterbüro zurückgegeben werden müssen. Darüber hinaus stehen die die Lohn- und Gehaltskonten unserer Belegschaftsmitglieder verwaltenden Bankinstitute (siehe Anzeige) zu Auskünften gerne zur Verfügung.

2 Wege, um zu einer Rücklage zu kommen

Wichtig für alle,

die an der Vermögensbildung der Arbeitnehmer durch betriebliche Leistungen teilnehmen wollen

Wer heute sein Geld auf 5 Jahre anlegt, erhält neben den Zinsen vom Staat eine Sparprämie von 20 Prozent. Mit dieser wertvollen Hilfe kann sich jedermann eine gute Rücklage schaffen.

Zwei Wege stehen Ihnen offen, den Prämienvorteil auszunutzen:

1. Der allgemeine Sparvertrag mit jährlicher Einzahlung.
2. Der Ratensparvertrag mit monatlichen oder vierteljährlichen Einzahlungen.

Prämienbegünstigt sind – je nach Familienstand – Sparbeträge zwischen DM 60,00 und DM 1800,00 pro Jahr.

Sondervergütungen, die nach dem Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer prämienbegünstigt angelegt werden, sind zudem lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Nutzen deshalb auch Sie diese wirklich großen Vorteile!

Commerzbank Aktiengesellschaft • Deutsche Bank Aktiengesellschaft
Dresdner Bank Aktiengesellschaft • National-Bank Aktiengesellschaft
Spar- und Darlehnskasse eGmbH • Stadtsparkasse Oberhausen
Volksbank eGmbH, Oberhausen

thyssenkrupp Corporate Archives



. . . Sie für einen guten Freund „die Hand ins Feuer" legten.



. . . oder wenn der Meister seinen Stiften wirklich „die Köpfe waschen" würde.

Redensarten wörtlich genommen

Wie wäre es, wenn . . .



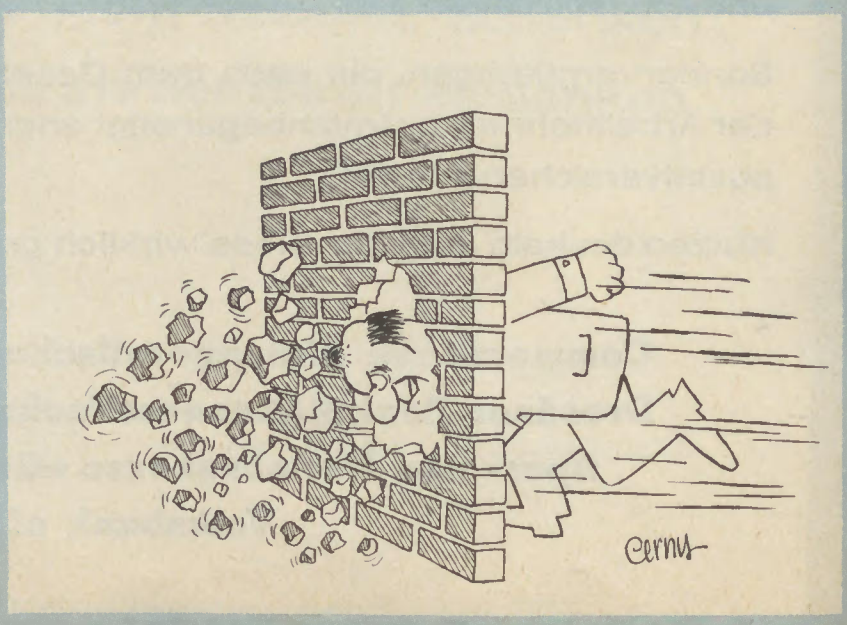
. . . Ihnen tatsächlich einer „den Buckel runterrutschte."



. . . die Frau, „die nie etwas anzuziehen hat" so ausgehen müßte.



. . . alle Leute kämen, denen wir einmal gesagt haben: Besuchen Sie uns doch gelegentlich mal."



. . . Sie „mit dem Kopf durch die Wand" wollten.

thyssenkrupp Corporate Archives