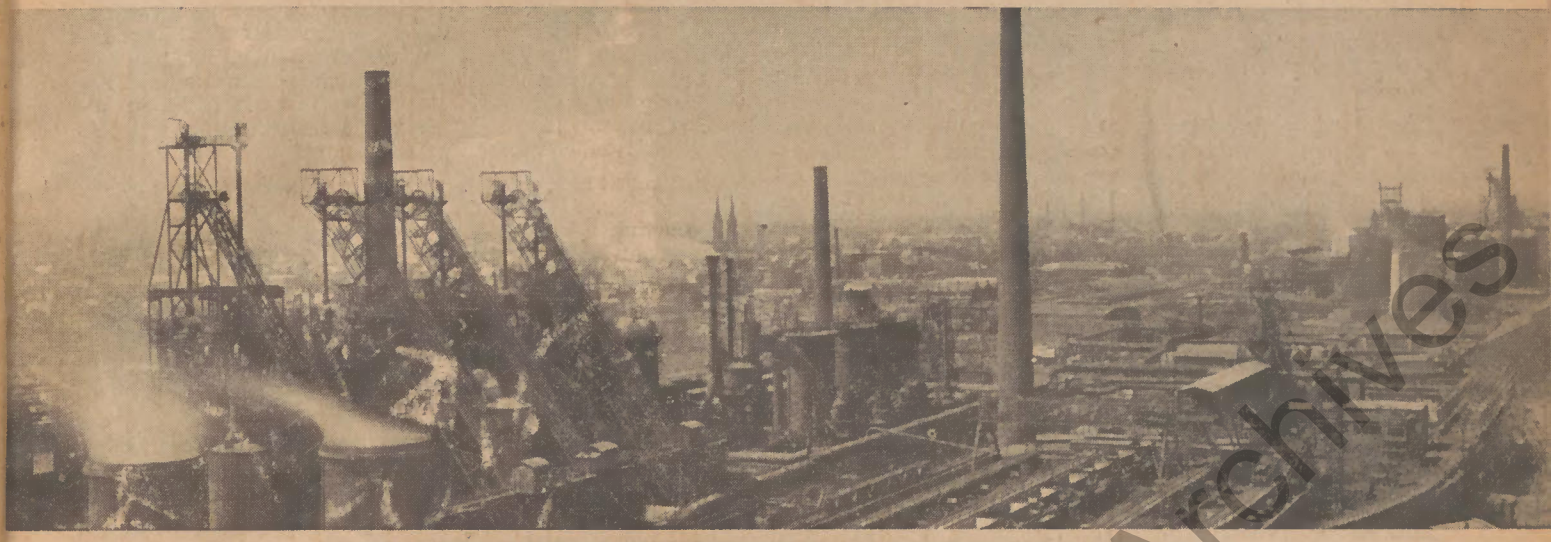
HÜTTENWERK OBERHAUSEN AKTIENGESELLSCHAFT



Nr. 4 / November 1949 — MITTEILUNGSBLATT — 1. Jahrgang

Arbeitseinsatz und Produktion

Teil III. Bericht über die Zeit von Oktober 1947 bis Oktober 1949.

Nachdem die einschneidenden Maßnahmen der Währungsreform sich unmittelbar nach dem Eintritt der Reform auf das Leben eines jeden einzelnen auszuwirken begannen war in den Betrieben und Büros häufig die Ansicht zu hören, daß sich die treue Pflichterfüllung in der verflossenen schweren Nachkriegszeit doch insofern gelohnt habe, als jetzt die Arbeit wieder in kaufkräftiger Währung bezahlt werde und man, da das Hüttenwerk sofort großzügig die Löhne in D-Mark zu zahlen in der Lage sei, an den Kauf wichtiger bisher nicht beschaffbarer Gegenstände denken könne.

So wie hier für jeden einzelnen sich Veränderungen ergaben, die allerdings nicht immer wie in dem gerade geschilderten Fall positiv sich auswirkten (man denke nur an den Verlust des größten Teiles der Spargelder), so waren auch für das Hüttenwerk wesentliche Veränderungen der Lage auf fast allen Gebieten die unmittelbare Folge der Währungsreform.

Dieser bedeutsame Stichtag, der 20. Juni 1948, gliedert so auch unseren Bericht in die 2 Teile „vor" und „nach" der Währungsreform.

Die Entwicklung der Verhältnisse, die Produktion und Arbeitseinsatz betreffen, gestaltete sich in der **Zeit von Oktober 1947 bis zur Währungsreform** nicht grundsätzlich anders als im Teil II für 1946 und 1947 beschrieben. Es waren die Erzeugungsmöglichkeiten durch die geringen Brennstoffzuteilungen weiterhin eingeengt. Der Winter 1947/48 ließ wieder die Behinderung der Walzwerksproduktion durch Energiemangel in Erscheinung treten, die bis zum beginnenden Frühjahr eine Erhöhung der Rohstahl- und Halbzeugbestände zur Folge hatte.

Die Versorgung mit Rohstoffen bereitete große Schwierigkeiten. So gingen in den Wintermonaten die Erzbestände ständig zurück und selbst die einsetzende Einfuhr von Schwedenerzen brachte während dieser Zeit keine fühlbare Besserung, weil die Zufuhr an inländischen Erzen nicht ausreichend war. Ebenso war die Schrottversorgung unzureichend und trotz Intensivierung der werkseigenen Aufbereitung konnte der Mangel nicht behoben werden.

Die Belegschaftszahl wurde von 7064 männl. und weibl. Arbeitern zu Anfang Oktober 1947 auf 7504 Arbeitskräfte am 20. Juni 1948 erhöht. Diese Zahl ließ sich nicht weiter steigern, da vor der Währungsreform Monat für Monat eine erhebliche Anzahl von Leuten abwanderte, besonders zum Bergbau, so daß die Betriebe mit einem starken Arbeitermangel — in den Reparaturbetrieben fehlten bes. geeignete Facharbeiter — zu kämpfen hatten.

Immerhin konnte nach der Besserung der Brennstoff- und Energielage im April 1948 die höchste Erzeugung seit Wiederanlaufen des Werkes mit über 40 000 t Rohstahl erzielt werden.



Die Arbeit im Feuerbetrieb erfordert besondere Aufmerksamkeit — Werk-Foto.

thyssenkrupp Corporate Archives

Erwähnenswert aus dieser Zeit erscheint noch folgendes: Am 12. April 1948 konnte auf Grund der besseren Brennstoffversorgung ein vierter Hochofen zusätzlich angeblasen werden. Durch die Explosion eines im Schrott befindlichen Sprengkörpers wurde am 3. 8. 48 der Oberofen eines SM-Ofens vollständig zerstört und der Unterofen in Mitleidenschaft gezogen, wodurch vorübergehend die SM-Produktion gedrosselt wurde.

Das Martinwerk I konnte noch nicht in Betrieb genommen werden, doch wurden die Vorarbeiten zur Inbetriebnahme durchgeführt. Erwähnt sei noch eine möglich gewordene Erzeugungssteigerung der Drahtstraße in der Zeit von September 1947 bis Juni 1948 um 40% und in demselben Zeitraum eine Erzeugungssteigerung der Feinblechstraße um 50%. Die Grobblech-Duo-Straße wurde vorläufig von der Demontageliste abgesetzt.

Der zweite und letzte Abschnitt den wir zu betrachten hätten, wäre der **Zeitraum von der Währungsreform bis zum Oktober 1949.** Wie eingangs gesagt, wurde die D-Mark die wichtige Lebensgrundlage. Aber zugleich begann der Kampf der arbeitenden Bevölkerung gegen die immer drückender werdende Teuerung. Es würde über den Rahmen dieses Aufsatzes hinausgehen, auf diese Verhältnisse weiter einzugehen. Es sei nur gesagt, daß wieder das Streben der Werksleitung in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat darauf hinauslief, die härteste Not zu lindern. Besonders achtete man darauf, daß die richtige Lohnabstufung zwischen den verschiedenen Werksabteilungen und den unterschiedlichen Arbeitsplätzen herbeigeführt wurde. Das Ergebnis zahlreicher Lohnverhandlungen war die Wiedereinführung von Akkorden in allen Produktionsbetrieben. Für Werkstätten und Baubetriebe sind, soweit möglich, Akkorde in Vorbereitung.

Mit Wirkung vom 15. Mai 1949 wurde erstmalig für die entflochtenen Werke ein Lohntarifvertrag abgeschlossen.

Die Arbeitsplatzbewertung wurde mit dem Ziel der Erreichung eines gerechten Lohngefüges in Angriff genommen. Die volle Auszahlung der Löhne und Gehälter nach der Währungsreform brachte eine fühlbare Erhöhung der Arbeitsfreudigkeit der Belegschaft mit sich, die nicht zuletzt den wesentlichen Anstieg der Rohstahl-Erzeugung und des Versandes im Juli 1948 ermöglichten.

Bis zum 20. Juli 1949 war wieder die Erzeugung von der zur Verfügung stehenden Brennstoffmenge abhängig. Am 20. Juli verzeichneten verschiedene Brennstoffimportländer auf erhebliche Koksmengen, so daß von diesem Zeitpunkt an, für den Rest der Berichtszeit ganz wesentlich höhere Mengen zur Verfügung standen.

Die Erz- und Schrotteingänge entwickelten sich sehr günstig. Auch das Problem des Arbeitermangels löste sich unmittelbar nach der Währungsreform. Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Bestandsentwicklung der Belegschaft.

	1. Okt. 1947	1. Jan. 1948	20. Juni 1948	1. Nov. 1949
Arbeiter				
männlich	6 611	6 792	7 020	8 955
weiblich	453	480	484	584
Gesamt:	7 064	7 272	7 504	9 539

Die höchste Spitze des Belegschaftsstandes dürfte im September 1949 überschritten worden sein und es ist anzunehmen, daß nunmehr Verhältnisse eintreten, die es erlauben, den Belegschaftsstand sich langsam auf die Vorkriegshöhe einpendeln zu lassen.

Die aus der Tabelle für den 1. November 1949 angegebene Gesamtzahl von 9 539 Arbeitern setzt sich folgendermaßen zusammen:

gelernte und angelernte Männer	7 803
gelernte und angelernte Frauen	238
ungelernte Männer	991
ungelernte Frauen	346
Betriebslehrlinge, Anlernlinge, Praktikanten und Hüttenjungleute	161

Für die Durchführung von Spezialarbeiten und Kriegsschädenbeseitigung waren in den letzten Monaten nur noch etwa 350 Firmenleute, d. h. weniger als die Hälfte an Unternehmerleuten zur selben Zeit des Vorjahres, tätig. Es ist zu erkennen, daß versucht wurde, die genannten Arbeiten soweit wie möglich mit eigenen Arbeitskräften auszuführen.

Wie bereits in Teil II dargelegt, waren im September 1947 1 438 Mann nicht aus der Kriegsgefangenschaft zurückgekehrt. Diese Zahl hat sich inzwischen auf 679 Mann erniedrigt. Von den 680 Mann, die seit September 1947 zurückkehrten, haben 424 die Arbeit aufgenommen und 256 beim Hüttenwerk nicht oder teilweise noch nicht zu arbeiten begonnen. Bezüglich 79 Mann erreichte uns die Nachricht, daß dieselben gefallen sind.

Das Durchschnittsalter der männlichen Belegschaft, das am 31. Dezember 1947 41,7 Jahre betragen hatte, ist durch die vorgenommenen Neueinstellungen gesenkt worden. Es betrug am 31. Dezember 1948 39,5 Jahre und senkte sich weiter bis auf neuerdings 38,4 Jahre.

Der Fehlstand der Belegschaft sank unmittelbar nach der Währungsreform stark ab. Am 23. Juni 1948 fehlten — ohne Berücksichtigung der Tarifurlauber — 300 Belegschaftsmitglieder weniger als am 19. Juni 1948. Am 3. 8. 48 hatten die Fehlziffern einen normalen Stand erreicht.

Der Krankenstand, der noch im Dezember 1947 bei 7,08% lag, betrug im Dezember 1948 3,8% und sank in jüngster Zeit auf 3,61% ab.

Mit Genugtuung nahm die Belegschaft das neue Urlaubsabkommen auf, das zwischen der Industriegewerkschaft Metall und den Vorständen der ausgegliederten Werke am 24. 6. 48 abgeschlossen wurde. Es ergab sich durch das genannte Abkommen in unserem Werk im Durchschnitt eine Erhöhung des Urlaubes von 10 auf 17 Arbeitstage.

Auf Grund des Gesetzes über Freizeitgewährung für Frauen, wurde im Laufe der Berichtszeit der sogenannte Hausarbeitstag eingeführt. Etwa 31 % von unserer weibl. Arbeiterbelegschaft können diesen Tag in Anspruch nehmen.

Die beste Maßgröße für die Leistung des Werkes und damit des einzelnen Arbeiters, die Kopfleistung — d. h. die Rohstahlmenge die auf einen Arbeiter entfällt — weist in unserem Werk durchaus steigende Tendenz auf. Es wurden in letzter Zeit etwa 78% der Leistung von 1937/38 erreicht.

Der Verlauf der Erzeugung in der Berichtszeit ist aus der folgenden Tabelle erkennbar.

	Roheisen ohne Umschmelzeisen	Rohstahl	Zement
	t	t	t
Oktober 1947	28 122	34 270	10 600
Januar 1948	30 505	33 974	10 000
Juli 1948	58 016	52 156	10 600
Januar 1949	61 187	66 641	9 100
Oktober 1949	61 417	70 900	16 000

Der Erzeugungsverlauf entwickelte sich in der großen Linie gesehen bisher mit ansteigendem Charakter, wobei allerdings zu beobachten ist, daß in den letzten Monaten gewisse Erzeugungs- und Betriebseinschränkungen, die hoffentlich nur vorübergehender Art sind, vorgenommen werden mußten, da sich Absatzschwierigkeiten bemerkbar machten.

Die steigende Roheisenerzeugung und die Notwendigkeit eines ausgeglichenen Energiehaushaltes machten es erforderlich, am 1. 5. 49 den Hochofen 6 anzublasen, der von dieser Zeit ab als 5. Hochofen betrieben wurde.

Im Martinwerk I wurde am 30. 8. 48 dadurch mit der Inbetriebnahme begonnen, daß der Ofen 3 die erste Charge abstach. Die Inbetriebnahme wurde am 1. 6. 49 durch die Arbeitsaufnahme am Ofen 7 beendet.

Der Juli 1948 war der Anlaufmonat für den 6 Mill.-t-Rohstahlplan für die Bizone, an dem Hüttenwerk Oberhausen mit 660 000 t, d. h. 11%, beteiligt war. Infolge der nach der Währungsreform aufgetretenen gesteigerten Leistung der Belegschaft sowie der gebesserten Versorgung mit Rohstoffen, konnten die für den 6 Mill.-t-Plan verlangten Sollzahlen voll erfüllt werden. Später wurde der 6 Mill.-t-Plan ersetzt durch den Industrieplan. Die zugelassene Höchstproduktion (production capacity) kann von unserem Hüttenwerk ohne größere Schwierigkeiten erreicht werden. Es muß allerdings betont werden, daß die zugelassene Höchstproduktion nur 82% der festgelegten maximalen Erzeugungsmöglichkeit beträgt.

thyssenkrupp Corporate Archives

Werk-Foto



Im Hammerwerk

Zu Anfang des Jahres 1949 kam die Sauerstoffanlage auf EO. in Betrieb. Am 3. 2. wurde dem Wind des Hochofens 9 erstmalig 73%iger Sauerstoff beigemischt, so daß der Wind um 1 % mit Sauerstoff angereichert wurde. Die Werksleitung verspricht sich von der Benutzung des Sauerstoffes für metallurgische Zwecke gute Erfolge.

Im Laufe der Berichtszeit konnte eine Entscheidung der alliierten Behörden erwirkt werden, nach der die Duo-Grobblechstraße endgültig von der Demontageliste gestrichen wurde.

Das Zementwerk war bei guter Ausnutzung der Anlage in Betrieb, so daß bis zum Oktober 1949 die Zementerzeugung auf über 15 000 t monatlich gesteigert werden konnte. Das Wohnungsbauprogramm des Werkes, das auch die Wiederherstellung stärker beschädigter Häuser einschloß, wurde weiter durchgeführt und es wurden allein im Jahre 1949 bisher 18 Häuser mit 72 Wohnungen und 243 Räumen wieder aufgebaut bzw. instandgesetzt. Zur Zeit werden Arbeiten zum Wiederaufbau von 13 Häusern mit 66 Wohnungen und 213 Räumen durchgeführt.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß jeder einzelne Arbeiter und Angestellte des Hüttenwerkes mit Stolz auf die in den 3 Aufsätzen geschilderte Entwicklung des Wiederaufbaus und der Produktion des Werkes seit der Überrollung zurückblicken darf.

Bommer

Die Umgestaltung der deutschen Eisen- und Stahl-Industrie nach GESETZ NR. 75

(Auszug aus einem Referat des Herrn Dr. H. Deist mit freundlicher Genehmigung des Verfassers)

(1. Fortsetzung)

Die zweite Phase der Neuordnung in der Eisen- und Stahlindustrie betrifft die Ernennung der Treuhänder, auf die die Eigentumsrechte zu übertragen sind. Praktisch handelt es sich dabei um die endgültige Bildung der neuen Gesellschaften. Der Stahltreuhandverband soll dann ein Wirtschaftsverband mit normalen Funktionen, aber mit obligatorischer Mitgliedschaft der neuen Unternehmungen werden. Die bisherigen Kontrollfunktionen gehen auf die neuzubildende UK/US Steel Group über.

Sowohl für Kohle als auch für Eisen und Stahl wird ausdrücklich festgelegt, daß die früheren Eigentumsverhältnisse bei der Neubildung der Gesellschaften unbeachtet bleiben sollen. Die Übertragung der bisher im Besitz der Konzerne befindlichen Vermögenswerte auf die neuen Gesellschaften soll frei von allen auf ihnen lastenden Rechten Dritter und sonstigen Belastungen erfolgen.

Die entscheidenden Befugnisse gem. Gesetz 75 verbleiben bei der Militärregierung. Die Liquidation der Konzerne liegt völlig in der Hand der Besatzungsmächte. Nach dem bisherigen Stand der Dinge fällt sie in die Zuständigkeit des Zonenbefehlshabers, sie wird also von einer britischen Dienststelle durchgeführt, die bereits in Bildung begriffen ist. Es verlautet jedoch, daß Bestrebungen im Gange sind, auch für die Liquidation der Konzerne eine Organisation auf Zwei-Mächte-Basis zu schaffen. Im übrigen wurde bereits darauf hingewiesen, daß bei der Neuordnung der Eisen- und Stahlindustrie in der Form des Stahltreuhandverbandes ein beratendes Sachverständigen-Gremium vorgesehen ist, während dies für die Neuordnung des Bergbaus noch nicht geschehen ist. Ausdrücklich ist bestimmt, daß die Entscheidung in folgenden Fällen bei der Militärregierung bzw. bei den von ihr bestellten Kontrollgruppen liegt:

- Ernennung der Mitglieder des Stahltreuhandverbandes,
- Aufbau und Tätigkeitsbereich des Stahltreuhandverbandes,
- Genehmigung des Planes für jede einzelne Gesellschaft der Eisen- und Stahlwirtschaft,
- Aufstellung von Grundsätzen für die Errichtung der neuen Gesellschaften,
- Bestellung der Treuhänder,
- Richtlinien über Rechte und Befugnisse der Treuhänder.

II. Die industriepolitische Bedeutung des Gesetzes 75

Das Gesetz 75 beruht auf der Grundvorstellung, daß eine moderne leistungsfähige Industriewirtschaft auf der

thyssenkrupp Corporate Archives

Grundlage des Wettbewerbs selbständiger Gesellschaften geführt werden kann, bei denen die Ausbildung einer Monopolstellung verhindert wird. Damit sollen in den wichtigsten Grundstoffindustrien die Grundlagen für die Industriepolitik der nächsten Jahre, wenn nicht Jahrzehnte, festgelegt werden.

Die Industriepolitik der modernen Industriestaaten befindet sich in stetigem Fluß und macht insbesondere zur Zeit tiefgreifende Wandlungen durch. Die wirtschaftliche Entwicklung hat in allen modernen Industriestaaten zur Schaffung von Unternehmungen geführt, die erhebliche wirtschaftliche Konzentrationen darstellen. Mittel dieser Machtkonzentrationen waren Kartelle und Truste. Unter Kartell versteht man eine vertraglich und damit zeitlich begrenzte und jederzeit lösbare Verbindung zwischen wirtschaftlich selbständigen Unternehmungen. Vielfach hat jedoch diese freiwillige Bindung zur Zwangssyndizierung durch staatlichen Befehl geführt. Truste sind Zusammenfassungen von wirtschaftlich unselbständigen Unternehmungen, wobei es durchaus möglich ist, daß die wirtschaftlich unselbständigen Glieder formalrechtlich selbständige Gesellschaften sind. Der Zweck der wirtschaftlichen Machtkonzentration war immer, die Stellung der zusammengeschlossenen Unternehmungen auf dem Markte zu verstärken. Häufig sahen sie ihre Hauptaufgabe in einer Sicherung der Preise. Das führte in der Regel zu einem hohen Preisniveau, das die Aufrechterhaltung unrentabler Betriebe ermöglichte und die Errichtung moderner Betriebe im Interesse des Preisschutzes der zusammengeschlossenen Unternehmungen verhinderte.

In Zeiten der Depression führten solche Machtkonzentrationen oft zu einer Verschärfung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten, weil sie eine rechtzeitige und ausreichende Anpassung der Preise an die geänderten Marktverhältnisse verhinderten. Eine solche Politik wurde vielfach von den Kartellen verfolgt, aber auch Konzerne waren insbesondere dann von dieser Politik nicht frei, wenn sie Monopolcharakter trugen.

Der Zweck des Zusammenschlusses konnte aber auch darin bestehen, eine möglichst wirtschaftliche Betriebsführung und damit ein normales Preisniveau auf der Grundlage einer günstigen Kostengestaltung zu gewährleisten. Solche Zusammenschlüsse verfolgten dann das weitere Ziel, in Zeiten der Depression eine ruinöse Preisbildung und in Haussezeiten durch Bremsung des Preisanstieges eine Verschärfung der Konjunkturentwicklung zu verhindern. Eine solche Politik war nur möglich, wenn im Vordergrund der Einsatz der gesamten Kapitalkraft des Zusammenschlusses zur Modernisierung der Anlagen und der Einsatz aller sonstigen Mittel, insbesondere auch der Betriebskontrolle, zur Rationalisierung und Leistungssteigerung stand. Ein solcher Zusammenschluß führte in der Regel zur Konzernbildung. In jedem Falle stellten solche Unternehmungszusammenschlüsse Konzentrationen starker Machtgebilde dar. Für sie gilt daher, wie für jede menschliche Organisation, daß die Anhäufung von Macht sowohl die Möglichkeit zum Guten als auch zum Bösen einschließt. Jede Machtkonzentration enthält daher auch die Tendenz zum Machtmißbrauch, der sich nicht nur als wirtschaftlicher, sondern auch als politischer Mißbrauch auswirken kann.

III. Die wirtschaftliche Bedeutung der vorgesehenen Maßnahmen

Wenn hiernach auch die industriepolitische Entscheidung zunächst vertagt und wiederum nur eine Grundlage für ein weiteres Provisorium gelegt ist, so sind die Entscheidungen, die getroffen werden müssen, doch von großer Bedeutung für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der deutschen Grundstoffindustrien.

Die bisherigen Auseinandersetzungen über die Neuorganisation der Grundstoffindustrien war beherrscht von dem Schlagwort „Verbundwirtschaft". Wenn man unter diesem Gesichtspunkt die Organisationsformen der Eisen- und Stahlindustrie untersucht, so muß man zu dem Ergebnis kommen, daß bei allen Konzernen der Montanindustrie eine starke Verflechtung von Betrieben sowohl der gleichen als auch verschiedener Produktionsstufen festzustellen ist.

Das Schwergewicht dieser Verflechtungen im Hinblick auf die Zusammenfassung von Werken gleicher Produktionsstufe (sogenannte horizontale Gliederung) oder verschiedener Produktionsstufen (sogenannte vertikale Gliederung) ist aber ebenso wie Umfang und Intensität der Verflechtung sehr verschieden. Mit den gebotenen Einschränkungen wird man z. B. den Konzern der Gutehoffnungshütte — insbesondere mit den in der britischen Zone gelegenen Kerngebilden — als den Typ eines vertikalen Konzerns bezeichnen können. Dem Konzern kam hierbei zugute, daß im Oberhausener Raum nicht weit voneinander Bergbau, Hüttenindustrie, Eisen- und Stahlbau und Maschinenfabrik liegen. Es ergab sich damit bereits aus der räumlichen Nähe ein vertikaler Aufbau des Unternehmens. Die weitere Verflechtung hat diesen vertikalen Aufbau im wesentlichen unterstrichen. Es kann m. E. auch nicht bestritten werden, daß diese Organisationsform wesentlich zu der anerkannten Leistungsfähigkeit der Gutehoffnungshütte beigetragen hat, so daß das Zeichen „GHH" nicht nur in Deutschland bekannt ist. Der Konzernaufbau der GHH kennzeichnet aber nicht den deutschen Konzerntyp.

Der Konzern der Vereinigten Stahlwerke ist nach völlig anderen Grundsätzen gegliedert. In den Betriebs- und Tochtergesellschaften der V. St. sind — im Gegensatz zu dem beherrschenden Aufbauprinzip der GHH — überwiegend Produktionsstätten der gleichen Produktionsstufe zusammengefaßt. Ihre Hauptaufgabe bestand in einer weitgehenden Programmabstimmung und darauf beruhender Arbeitsteilung mit stärkster Spezialisierung und Konzentration der Fertigung. Wenn damit betont ist, daß diese beiden Konzerne nach durchaus verschiedenen Gliederungsprinzipien aufgebaut sind, die man — wenn man will — mit den Schlagworten „vertikal" und „horizontal" bezeichnen kann, so darf doch nicht übersehen werden, daß auch in den V. St. durch die Zusammenfassung dieser horizontal gegliederten, aber verschiedenen Produktionsstufen angehörenden Gesellschaften unter der einheitlichen Lenkung der Konzernspitze eine weitgehende Abstimmung zwischen den vor- und nachgeschalteten Produktionszweigen möglich war und auch erfolgte.

Zwischen diesen beiden Konzernen mit grundsätzlich verschiedenartigen Gliederungsprinzipien liegen die übrigen Konzerne der Montanindustrie mit zahlreichen Mischformen. Es sei nur darauf hingewiesen, daß in den Mannesmannröhren-Werken jedenfalls auf dem Gebiet der Röhrenproduktion ein durchaus horizontales Gliederungsprinzip vorherrschte, während der Hoesch-Konzern sich sehr stark den vertikalen Gliederungsprinzipien der GHH näherte. Tatsächlich besteht eine so starke innere Verflechtung im gesamten Ruhrgebiet, daß jede organisatorische Gliederung gewisse Verflechungsbeziehungen durchschneidet. So hat der Deißmann-Bericht festgestellt, daß der Aufbau eines vertikalen Konzerns, wie ihn die GHH darstellt, eine durchgreifende Rationalisierung auf dem Gebiet der Eisen- und Stahlwirtschaft verhindert hat, während auf der anderen Seite mit zulässigen Argumenten behauptet wird, daß die Vernachlässigung der vertikalen Verbindungen zu einer Senkung der Leistungsfähigkeit führen könnte. Man wird den tatsächlichen Verhältnissen daher nur gerecht, wenn man feststellt, daß die innere Verflechtung der Industriewirtschaft des Ruhrgebietes so komplex ist, daß man ihr mit einer dogmatischen Behandlung unter Zuhilfenahme von Schlagworten, wie vertikal und horizontal, nicht gerecht werden kann. Es wird erforderlich sein, im Einzelfall genauestens abzuwägen, welche Gliederungsprinzipien für ein Werk oder für eine Industriegruppe oder für ein bestimmtes Industriegebiet zweckmäßig sind, damit die wesentlichen verbundwirtschaftlichen Beziehungen gewahrt bleiben. Ich möchte annehmen, daß sich dann ebenso wie in der Vergangenheit eine Vielfalt von Formen ergibt, die jeder dogmatischen Rubrizierung unzugänglich ist. Dabei wird es notwendig sein, Formen zu finden, die eine zukünftige Weiterentwicklung ermöglichen, zumal die industriepolitische Entscheidung noch aussteht.

In diesem Zusammenhang sei aber auch darauf hingewiesen, daß es nicht nur eine Verbundwirtschaft zwischen Kohlenbergbau, Eisen-schaffung und Weiterverarbeitung gibt, sondern daß es auch innerhalb dieser großen Gruppen eine intensive Verbundwirtschaft, insbesondere innerhalb des Kohlenbergbaus und innerhalb der Eisen- und Stahlindustrie, gibt. Und bei allen Entscheidungen wird man beachten müssen, daß die Verbundwirtschaft innerhalb des Kohlenbergbaus und innerhalb der Eisen-schaffung von einem Umfang und von einer Intensität sind, wie sie in gleicher Weise zwischen diesen Industriezweigen nicht festgestellt werden kann. (Fortsetzung folgt)

Die Methode der Arbeitsbewertung

Nachdem in Nr. 1 der Werkszeitung ein kurzer Überblick über Sinn und Zweck der analytischen Arbeitsbewertung gegeben wurde, soll nunmehr versucht werden, einen Einblick in die Methode zu geben, an Hand derer die Wertzahlen für die einzelnen Arbeitsmerkmale bzw. die Wertigkeit einer Arbeit ermittelt werden.

Um eine Arbeitsbewertung durchführen zu können, ist es notwendig zu wissen, welche Erfordernisse und Erschwerungen (kurz Bewertungsmerkmale), bei der Ausführung einer Arbeit möglicherweise auftreten können. Das in der deutschen Eisenhüttenindustrie hauptsächlich angewandte Verfahren zur Ermittlung des Arbeitswertes nach Dr. Euler und Dr. Stevens kennt folgende Bewertungsmerkmale:

1. Fachkenntnisse
   a) Berufsausbildung
   b) Berufserfahrung
2. Handfertigkeit und Körpergeschicklichkeit
3. Denkfertigkeit und Geistesgewandtheit
4. Körperliche Beanspruchung
5. Aufmerksamkeit
6. Verantwortung
   a) für Betriebsmittel, Werkstück und Güte
   b) für Arbeitsablauf
7. Umwelteinflüsse
   a) Temperaturbeeinflussung
   b) Schmutz
   c) Gase und Dämpfe
   d) Lärm und Erschütterung
   e) Blendung
   f) Temperaturschwankung, Zugluft und Erkältungsgefahr
   g) Unfallgefährdung
8. Nachtarbeit
9. Aufsicht über Unterstellte

Bei der Ausführung einer bestimmten Arbeit können alle diese Merkmale oder auch nur einige von ihnen in Erscheinung treten. Eine Arbeitsbewertung, die lediglich auf das Vorhandensein dieser Anforderungsarten abstellte, würde selbstverständlich der an sie gestellten Anforderung — nämlich der Herstellung eines richtigen Verhältnisses der Arbeitslöhne zueinander — nicht gerecht werden. Es ist vielmehr notwendig, innerhalb der einzelnen Bewertungsmerkmale eine Abstufung entsprechend der Höhe der Beanspruchung vorzunehmen. Außerdem ist es oftmals von erheblicher Bedeutung, ob eine bestimmte Beanspruchung 1 Stunde oder 6 Stunden anhält, woraus sich ergibt, daß auch die Zeit bei der Arbeitsbewertung berücksichtigt werden muß. Nur mit ihrer Hilfe ist es möglich, größere Feinheiten in den Bewertungsergebnissen zu erzielen als dies durch die 5 Stufen: Sehr wenig, wenig, mittel, viel und sehr viel möglich wäre. Dies gilt vor allem für körperliche Beanspruchung, Aufmerksamkeit, Temperaturbeeinflussung, Schmutz, Gase und Dämpfe, Lärm und Erschütterung und Blendung. Um zu brauchbaren Ergebnissen zu kommen, muß festgestellt werden, wie lange beispielsweise während der täglichen Arbeitszeit sehr schwere, schwere, normale und leichte körperliche Arbeit verrichtet wird.

Ebenso wie die Zeit bei der Belastung durch arbeitserschwerende Faktoren eine Rolle spielt, ist sie auch bei den unter „Fachkenntnisse" zusammengefaßten Bewertungsmerkmalen, Berufsausbildung und Berufserfahrung, von Bedeutung. Es ist zweifellos zu berücksichtigen, ob zur Ausübung einer Tätigkeit eine dreijährige Berufsausbildung und noch zusätzliche Berufserfahrung erforderlich sind oder ob ein Anlernen von zwei Wochen genügt. Um die notwendigen Fachkenntnisse möglichst richtig erfassen zu können, sieht die Euler-Stevensche Methode folgende Ausbildungsstufen vor:

Berufsausbildung	Berufserfahrung
kurz	bis 2 Wochen
bis 3 Monate	„ 6 Monate
„ 6 Monate	„ 24 Monate
„ 1 Jahr	„ 5 Jahre
„ 1½ Jahre	über 5 Jahre
„ 2 Jahre	
„ 3 Jahre	

Darüber hinaus ist der Erkenntnis, daß regelmäßig wiederkehrende Nachtarbeit eine Belastung darstellt, Rechnung getragen durch eine verschieden hohe Bewertung, je nachdem ob Nachtarbeit alle vier, drei, zwei Wochen oder ständig geleistet wird.

Werk-Foto



Martinwerk

thyssenkrupp Corporate Archives

Außerdem wird bei Führungskräften die Anzahl der unterstellten Belegschaftsmitglieder berücksichtigt, gemäß folgender Staffelung:

Bis	3	Belegschaftsmitglieder
4—	8	„ „
9—	14	„ „
15—	20	„ „
über	20	„ „

Das bis hierhin Gesagte läßt den Rahmen erkennen, innerhalb dessen sich die analytische Arbeitsbewertung bewegt.

Um eine Bewertung durchführen zu können, bedarf es jedoch noch eines Weiteren, nämlich der Zuordnung von Wertzahlen zu den einzelnen Bewertungsmerkmalen, gestaffelt nach Höhe und Dauer der Belastung bzw. Ausbildung. Das Euler-Stevensche System hat diese Wertzahlen in Form von Tabellen festgelegt; für jedes Bewertungsmerkmal eine.

Beispiele:

Bestimmung der Wertzahlen für „Fachkenntnisse"

Berufserfahrung	Ausbildungsstufen: Zweckausbildung Anleiten oder Anlernen: Anweisung	3 Mon.	6 Mon.	1 Jahr	1½ Jahr	2 Jahre	Fachausbild. d.h. abgeschl. Anlern- oder Facharb. Ausbild.: 3 Jahre
Gr. 0 bis 2 Woch.	0	0,5	0,8	1,3	2,0	3,0	4,0
Gr. I bis 6 Mon.	0,5	0,8	1,1	1,7	2,5	3,5	4,5
Gr. II bis 24 Mon.	—	1,7	2,0	2,5	3,0	4,0	5,0
Gr. III bis 5 Jahre	—	—	2,8	3,3	3,8	5,0	6,0
Gr. IV üb. 5 Jahre	—	—	—	4,0	4,5	6,0	7,0

Bestimmung der Wertzahlen für „Aufmerksamkeit"

(Bei wechselnder Beanspruchung Einzelwerte addieren)

Grad	Dauer der Beanspruchung in Std. je Schicht: 2	4	6	8
Grad 0 = keine	0	0	0	0
Grad I = gering	0,1	0,2	0,3	0,4
Grad II = mittel	0,3	0,6	0,9	1,2
Grad III = hoch	0,5	1,0	1,5	2,0

Bestimmung der Wertzahlen für „Verantwortung für den Arbeitsablauf"

Grad der Verantwortung	Wertzahl
Grad 0 = keine	0
Grad I = gering	0,5
Grad II = mittel	1,0
Grad III = hoch	1,8
Grad IV = sehr hoch	3,0

Da es naturgemäß in der Praxis sehr häufig Grenzfälle gibt, ist es notwendig und auch möglich, Zwischenwerte zu verwenden.

Die Durchführung der Bewertung soll nun an einem Beispiel dargestellt werden.

Durch eine Besichtigung eines Arbeitsplatzes und Untersuchung der auszuführenden Arbeiten ist folgendes festgestellt worden:

Der Ausführende muß, um wirklich selbständig arbeiten zu können, eine dreijährige Lehre durchgemacht haben und braucht außerdem eine Berufserfahrung (nach Beendigung der Lehre) von mindestens drei Jahren. Er muß mittlere Handfertigkeit und Denkfertigkeit (Lesen von komplizierten Zeichnungen) besitzen. Die körperliche Beanspruchung ist mittel während der ganzen Schicht. Auch ist eine mittlere Aufmerksamkeit an 8 Stunden erforderlich, sowie mittlere Verantwortung für den Arbeitsablauf. Temperaturbeeinflussung ist an 4 Stunden mittel und an 4 Stunden nicht vorhanden. Verschmutzung ist mittel bis hoch (8 Stunden). Gasbelästigung liegt an durchschnittlich 2 Stunden vor. Lärm und Erschütterung, die über das normale betriebliche Maß hinausgehen, treten nur ganz selten in Erscheinung, daher nicht erfaßbar. Das gleiche gilt für Blendung. Da fast ständig im Freien gearbeitet wird, ist mittlere Erkältungsgefahr gegeben. Unfallgefährdung ist mittel — hoch. Nachtschicht wird regelmäßig jede 3. Woche verfahren. Andere Belegschaftsmitglieder sind nicht zu beaufsichtigen.

An Hand der gegebenen Tabellen werden nunmehr die entsprechenden Wertzahlen ermittelt. Sie ergeben für:

	Wertzahl
Fachkenntnisse	6,0
Handfertigkeit	2,2
Denkfertigkeit	2,2
Körperliche Beanspruchung	3,3
Aufmerksamkeit	1,2
Verantwortung für den Arbeitsablauf	1,0
Temperaturbeeinflussung	0,6
Schmutz	1,4
Gas	0,2
Lärm und Erschütterung	0,0
Blendung	0,0
Erkältungsgefahr	0,7
Unfallgefährdung	1,0
Zuschlag für Nachtarbeit	1,0
Zuschlag für aufsichtführende Tätigkeit	0,0
Summe	20,8

Wie mit diesem Arbeitsplatz wird mit allen anderen Arbeitsplätzen verfahren, so daß schließlich ebenso viele Wertzahlsummen vorliegen, als Arbeitsplätze vorhanden sind.

Ist die Arbeitsbewertung bis zu diesem Stadium fortgeschritten, kann mit Hilfe der Wertzahlsumme schrittweise an die Ordnung des betrieblichen Lohngefüges herangegangen werden. Dies aber ist nicht mehr Sache des Arbeitsbewerters, sondern eine Aufgabe der für die Lohnfestsetzung verantwortlichen Stellen.

Das Ziel der Arbeitsbewertung ist lediglich die Schaffung auswertungsreifen Zahlenmaterials, das die Herstellung ausgeglichener Lohnverhältnisse ermöglicht.

Dieses Ziel aber kann, soll es für alle Beteiligten zufriedenstellend sein, nur durch engste Zusammenarbeit zwischen Werksleitung und Arbeitsbewerter einerseits und den Betriebsleitern, dem Betriebsrat und den Vertrauensleuten andererseits erreicht werden. Rand.

Unsere Jubilare

des Monats Oktober

50 Dienstjahre

Überbach, Wilhelm, Dreher, Maschinenbetrieb Hochöfen,

25 Dienstjahre

Altenkirch, Alex, Gruppenführer, Stahl- und Walzw.
Brinker, Bernhard, Gießgrubenarbeiter, Stahlw.
Samp, Erich, Konvertermann, Stahlwerk,
Krüger, August, Maschinist, Stahl- und Walzwerk,
Frericks, Heinrich, Oberbauspezialarbeiter, Verkehr,
Siekmeier, Wilhelm, Zugmelder, Verkehr,
Graß, Johann, Reserve-Lokführer, Verkehr,

Ein herzliches Glückauf!

thyssenkrupp Corporate Archives

Leistungsverbesserungen

der Betriebskrankenkasse

Die in Nr. 1 des Mitteilungsblattes aufgeführten Leistungen der Kasse konnten inzwischen weiter verbessert werden.

Leistungsverbesserungen
Größere Heil- und Hilfsmittel

Der Zuschuß zu den größeren Heil- und Hilfsmitteln wurde für Mitglieder von 50 auf 66⅔% erhöht, unter gleichzeitiger Erhöhung des Höchstzuschusses von 50 auf 100 DM. In der Familienhilfe wurde der Höchstzuschuß zu größeren Heil- und Hilfsmitteln auf DM 50 festgelegt. Der bisherige Höchstzuschuß betrug DM 30.

Zahnersatz

Der Höchstzuschuß zu den Zahnersatzkosten wurde wie folgt festgesetzt:

für Mitglieder von 100,— DM auf 120,— DM und
für Angehörige von 50,— DM auf 90,— DM.

Landkrankenhäuser

Die uns zur Verfügung stehenden Plätze in den Landkrankenhäusern konnten durch weitere Plätze ergänzt werden.

Zur Zeit stehen der Kasse folgende Häuser zur Verfügung:

Landkrankenhaus	Wettringen bei Rheine	2	Plätze lfd. belegt
„	Liesborn bei Lippstadt	3	„ „ „
„	Oedt b. Kempen (Niederrhein)	2	„ „ „
„	Isselburg (holl. Grenze)	7	„ „ „
„	Anholt (holl. Grenze)	3	„ „ „
Krankenhaus	Brilon im Hochsauerland	4	„ „ „

In diese Häuser werden Rekonvaleszenten für die Dauer von vier Wochen verschickt.

Wie schützt sich der Versicherte vor Nachteilen?

Um die Kasse vor einer unberechtigten Inanspruchnahme zu schützen, schreibt der Gesetzgeber eine Reihe von Fristen vor. Der Versicherte kann sich durch die genaue Beachtung dieser Fristen vor erheblichen Nachteilen schützen.

Krankmeldefrist

Die Arbeitsunfähigkeit ist der Kasse unverzüglich zu melden. Wird die Meldung nicht innerhalb von 3 Tagen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit erstattet, so ruht der Anspruch auf Krankengeld bis zum Tage der Meldung. Nur in begründeten Ausnahmefällen kann das Krankengeld für längstens eine Woche rückwirkend zugebilligt werden.
Sind die Angehörigen nicht selbst in der Lage die Meldung zu erstatten, so genügt eine Postkarte, die ein hilfsbereiter Nachbar in den nächsten Postkasten wirft.

Freiw. Weiterversicherung

a) Austritt

Scheidet ein Versicherter aus der Pflichtversicherung aus, so hat er, falls eine bestimmte Vorversicherungszeit nachgewiesen wird, die Möglichkeit, sich innerhalb von drei Wochen freiwillig weiterzuversichern. Auch hier ist es ratsam, die Anzeige bereits in der 1. Woche nach dem Austritt zu erstatten.

b) Tod

Beim Tode eines Mitgliedes kann der überlebende Ehegatte, wenn er nicht selbst auf Grund eines Reichsgesetzes gegen Krankheit versichert ist, die Mitgliedschaft fortsetzten. Wer Mitglied bleiben will, muß es der Kasse binnen drei Wochen nach dem Todestag anzeigen. Nach Ablauf dieser Frist ist eine Weiterversicherung nicht mehr möglich.

c) Ehescheidung

Diese Bestimmungen gelten sinngemäß auch für den geschiedenen Ehegatten eine Mitgliedes.

d) Aussteuerung

Ausgesteuerte Kassenmitglieder, das sind solche, die Krankengeld für die zulässige Höchstdauer bereits erhalten haben, tun gut daran, sich ebenfalls freiwillig weiter zu versichern. Mit der Berechtigung zum Bezuge einer Rente aus der Rentenversicherung werden sie Mitglied der Rentnerkrankenversicherung.

Rentnerkrankenversicherung

Die Rentnerkrankenversicherung wird durch die Ortskrankenkasse durchgeführt. Es kommen hierfür Empfänger von Renten aus der Invaliden- und Angestelltenversicherung in Frage. Die Beiträge zahlt der Rentenversicherungsträger. An Leistungen werden die sonst üblichen Leistungen für Kassenmitglieder gewährt, die Familienversicherung ist eingeschlossen. Barleistungen mit Ausnahme von Sterbegeld und Familiensterbegeld werden jedoch nicht gewährt. Als nicht zu gewährende Barleistungen gelten dabei auch die baren Zuschüsse zu größeren Heil- und Hilfsmitteln sowie zu Zahnersatz, Zahnkronen und Stiftzähnen. Das Sterbegeld beträgt 75,— DM für Versicherte; 40,— DM für Ehegatten und für Versicherte bis zum vollendeten 14. Lebensjahr und 25,— DM für Kinder.

Zusatzsterbegeldversicherung für Rentner

Die Rentner haben das Recht eine Zusatz-Sterbegeldversicherung abzuschließen. Hierdurch kann der Rentner sich ein Sterbegeld von insgesamt 500,— DM und ein Familiensterbegeld bis zum Betrage von 300,— DM sichern. Der Antrag ist bei der zuständigen Krankenkasse der Rentner innerhalb von 3 Monaten nach Beginn der Rentnerkrankenversicherung zu stellen.

Bei Aufgabe einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gewinnt der Rentner erneut eine Frist von 3 Monaten, in der er die Zusatzversicherung abschließen kann.

Die Beiträge für diese Zusatzversicherung sind äußerst gering.

Beschäftigte Rentner

Beschäftigte Rentner werden bei unserer Betriebskrankenkasse versichert. Die Leistungen — mit Ausnahme des Sterbegeldes, für das die Rentnerkrankenkasse zuständig ist — erhalten sie von unserer Kasse. Der beschäftigte Renter ist von seinem Beitragsanteil zur Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Rentenversicherung befreit. Für diese Versicherten zahlt der Arbeitgeber seine Beitragsanteile weiter, ohne daß für den Versicherten hierdurch ein Leistungsanspruch entsteht. Bezieher von Witwenrenten sind vom eigenen Beitragsanteil nur befreit, sofern die Witwe das 65. Lebensjahr vollendet hat.

Zusatzversicherung auf Barleistungen

Diese beschäftigten Rentner haben nun die Möglichkeit, eine Zusatzversicherung auf die Barleistungen der Krankenversicherung (Krankengeld usw.) abzuschließen, und zwar auf die Barleistungen der Krankenhilfe und Wochenhilfe. Der Beitrag für diese Zusatzversicherung beträgt 2 v. H. des Grundlohnes, mindestens jedoch 1,20 DM monatlich. Es empfiehlt sich, in jedem Falle diese Zusatzversicherung abzuschließen. Der Antrag muß binnen 3 Wochen nach Aufnahme der versicherungspflichtigen Beschäf-

thyssenkrupp Corporate Archives

tigung gestellt werden. Wer jedoch in der 2. oder 3. dieser Woche erkrankt, hat für diese Krankheit Anspruch auf Zusatzkrankengeld nur, wenn er den Antrag in der ersten Woche gestellt hat. Als letzte Frist wäre dann noch die Verjährungsfrist zu nennen. Der Anspruch auf Kassenleistungen verjährt in 2 Jahren nach dem Tage der Entstehung.

Wir müssen immer wieder feststellen, daß unsere Kassenmitglieder durch die Nichtbeachtung der gesetzlichen und satzungsmäßigen Bestimmungen sich selbst benachteiligen. Kleine Unachtsamkeiten haben gerade im Versicherungswesen oft große finanzielle Einbußen zur Folge.

In allen Zweifelsfällen hole man daher den Rat der Kasse ein.

Vohwinkel.

Gedanken zum zeitgemäßen ARBEITSSCHUTZ

Jede Arbeit muß sich nach einer planvollen Ordnung abspielen, wenn sie ohne Fehler und ohne Verluste verlaufen soll.

Einen wesentlichen Bestandteil des reibungslosen Arbeitsverlaufes bildet der Arbeitsschutz. Was ist Arbeitsschutz? Es läßt sich in dem Satz zusammenfassen:

Der wichtigste Produktionsfaktor ist der schaffende Mensch

Er soll sich daher nicht nur auf Unfallverhütung und Berufserkrankungsbekämpfung beschränken, sondern muß den schaffenden Menschen vor allen schädlichen Einflüssen der Arbeit schützen, daß er seine volle Arbeitskraft, körperlich und geistig, bis in das hohe Alter behält. Aus dieser Aufgabenstellung ergibt sich ein außerordentlich vielseitiges Arbeitsgebiet.

Ein zeitgemäßer Arbeitsschutz muß sich genau so an die Bedürfnisse der Jetztzeit anpassen, wie es auf den anderen Gebieten der Technik der Fall ist. Er muß beweglich und anpassungsfähig sein, um sich rasch mit auftretenden Problemen erfolgreich auseinandersetzen zu können. Kurz gesagt, den geänderten Verhältnissen muß durch eine wendige Umstellung Rechnung getragen werden.

Wenn von Arbeitsschutz gesprochen wird, dann denken die meisten an Gesetze, Vorschriften, Inspektionen Strafen usw., oder höchstens an eine sittliche Verpflichtung, die sich aus Mitleid oder Menschenfreundlichkeit ableitet. Daß diese Notwendigkeit, nämlich die Erhaltung der Arbeitskraft, zu den wichtigsten Aufgaben der sozialen Technik schlechthin gehört, wird nicht immer erkannt oder zu gering beachtet.

Es ist aber auch bekannt, daß Unfälle und Krankheiten Leistungsverminderung bedeuten; es läßt sich leicht errechnen. wieviel Arbeiter mehr eingestellt werden müssen, um die Ausfälle an Unfällen wett zu machen oder welcher Leistungsausfall an Arbeitsstücken durch sie entsteht. Ein Universalmittel gegen die bei der Arbeit auftretenden Schäden gibt es leider nicht. Man kann sagen, daß die Unfallquellen so zahlreich wie die verschiedensten Arbeitsgriffe sind. Mit anderen Worten: wer sich bei Unfällen schützen will, muß die Gefahren kennen, die die Arbeit mit sich bringt.

Systematisch betriebener Arbeitsschutz verlangt die Kenntnis und Befolgung aller behördlicher Maßnahmen, wie Unfallverhütungsvorschriften, gewerbepolizeiliche Anordnungen usw. Bei Eintritt eines Unfalles, wo die Unfallursache in der Verletzung einer gesetzlichen Bestimmung liegt, wird automatisch die Schuldfrage aufgeworfen. Verantwortlich für die Sicherheit der Belegschaft ist der Unternehmer bzw. der Betriebsleiter. Er hat alles zu veranlassen, was zum Erfolg der Unfallverhütungsmaßnahmen führt und kann bei unübersichtlichen und großen Betrieben die Verantwortung weitergeben. Er hat jedoch die Pflicht, die vorbeugenden Maßnahmen auf richtige Durchführung zu überprüfen. Die Verantwortung und somit die Schuldfrage tritt bei schweren, tödlichen und Massenunfällen besonders in den Vordergrund, wo der Staatsanwalt die Schuldigen zur Verantwortung zieht und evtl. bestraft.

Unfallverhütung muß schon bei der Planung beginnen, also vom Konstruktionsbrett ausgehen, denn eine bestehende Einrichtung läßt sich selten ändern. — Die Betriebsarbeit selbst muß sinnvoll ablaufen und muß ordentlich vorbereitet werden. Es ist falsch, wenn der Arbeiter während seiner Tätigkeit feststellen muß, daß ihm das oder jenes fehlt. Es darf nichts probiert und nichts riskiert werden. Die Werkzeuge sind in Ordnung zu halten, den Winden, Leitern, Rettungsgurten und Schutzmitteln ist ein besonderes Augenmerk zu widmen. Führt man gelegentlich auf Arbeitsstellen eine Razzia, beispielsweise auf Leitern durch, so ist man nicht wenig erstaunt, was sich für Prachtexemplare da vorfinden. Auch die Reihenfolge und der Verlauf der Arbeiten ist mit allen Beteilig-



Werk-Foto

Probennehmer

thyssenkrupp Corporate Archives

ten durchzusprechen, denn mancher Unfall ist auf mangelhafte Zusammenarbeit oder falsche Verständigung zurückzuführen. Dies gilt besonders, wenn komplizierte Arbeiten unter Schwierigkeiten bewältigt werden müssen. Es fehlt bekanntlich an geeigneten Materialien, Arbeitsbehelfen und Werkzeugen. Die Arbeitskräfte selbst sind nicht immer Fachleute und kommen oft aus betriebsfremden Berufen. Hier kann sich besonderes technisches Können entfalten, weil den Schwierigkeiten in erhöhtem Maße begegnet werden muß. Belehrungen haben auf die Dauer keinen Wert, denn eine Unfallgefahr bleibt solange bestehen, so lange sie nicht durch technische Maßnahmen beseitigt wird.

Die Einstellung des Menschen, seine sozialen Verhältnisse, spielen keine unwesentliche Rolle. Daß manche Arbeitskameraden infolge ihres durchgemachten Schicksals nicht die erforderliche Einstellung zur Arbeit mitbringen, ist bekannt. Hier müssen wir versuchen, uns in das Los und in die Lage des anderen einzufühlen. Für ein gelegentliches persönliches Wort wird uns der heimatlose und verwaiste Arbeitskamerad dankbar sein.

Der ganze Arbeitsschutz setzt sich aus Kleinarbeit zusammen. Ein ordentlich geleiteter Betrieb wird diese Aufgabe genau so ernst und wichtig nehmen wie die Produktion. Wir wollen nicht nur den gesetzlichen Bestimmungen nachkommen, sondern überall da helfen, wo Arbeitsbelastungen auftreten.

Die derzeitige Unfallhäufigkeit im Werk ist bekanntlich hoch, durchschnittlich 3,5 Unfälle pro Tag mit 4 und mehr Krankentagen ereignen sich, eine Zahl, die zum Denken Anlaß gibt. Wieviel Schmerz, Leid und Sorgen drücken diese Zahlen aus! Und wenn der Unfall dauernde Folgen hätte oder tödlich verlief? — Es muß der Betriebsschutz noch mehr als bisher aktiviert werden.

Unser Hüttenwerk hat bereits vor Jahren in richtiger Erkenntnis des Wertes menschlicher Arbeit den Arbeitsschutz organisiert. Es wird auf Grund der Erfahrungen, vorgekommener Unfälle, aus statistischen Erkenntnissen und anderen Unterlagen neue Wege zur Bekämpfung der Betriebsgefahren beschreiten.

Geändert haben sich in den meisten Fällen die Arbeitsbedingungen und auch die Einzelbelastung ist eine größere geworden. Zusätzliche Erschwernisse sind neben den bekannten Erscheinungen entstanden durch Einbeziehung von Frauen, Berufsfremden und Versehrten in den Arbeitsprozeß und besonders die letzten Gründe wirken sich auf das Unfallgeschehen ungünstig aus.

Die beste Organisation, die schönste Aufstellung auf dem Papier ist wertlos, wenn sie nicht der lebendige Mensch beseelt. Solange der Arbeitsschutzgedanke nicht Allgemeingut geworden ist, solange wir nicht am Arbeitsplatz die Atmosphäre der Sicherheit schaffen, solange haben wir keine Gewähr für den Erfolg unserer Arbeit. Diese Form der Solidarität nützt nicht nur uns selbst und schützt unsere Familie vor Elend und Sorgen, sondern dient zum Wohle des deutschen Volkes schlechthin.

Helfen wir also alle mit gutem Beispiel und Tatkraft mit, tragen wir die Gedanken des Arbeitsschutzes hinaus in den Betrieb und überzeugen den jüngsten Lehrling und den hartgesottenen Besserwisser von der Notwendigkeit dieser Maßnahme, dann kann der Erfolg nicht ausbleiben. In den nachfolgenden Ausgaben der Werkszeitung werden die erweiterten Arbeitsgebiete bekannt gegeben und näher erläutert werden. (Fortsetzung folgt) Powischill.

Tödliche Unfälle im Monat Oktober:

Schade, Theodor, Anhänger Martinwerk, 19. 10. 1949

Stellmach, Andreas, Hebler Radsatzwerk, 20. 10. 1949

Bei dem Kollegen Stellmach handelt es sich um einen Verkehrsunfall. EHRE IHREM ANDENKEN.

KAMPF DEM TRANSPORTUNFALL!

Zu der Unfallverhütungswoche der Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft möchte ich als der für das Hüttenwerk Oberhausen AG zuständige Gewerbeaufsichtsbeamte an die Belegschaftsmitglieder einige Worte der Ermahnung richten. Die Bemühungen der technischen Aufsichtsbeamten der Berufsgenossenschaft und der Gewerbeaufsichtsbeamten, die Unfälle auf ein Mindestmaß herabzudrücken, werden nur dann Erfolg haben, wenn jeder einzelne mitarbeitet. Darum sollte die Woche vom 7. bis 12. November nicht vorübergehen, ohne daß jeder, vom Direktor bis zum Hilfsarbeiter und jüngsten Lehrling, in seinem Bereich sich vergewissert, ob auch alle Maßnahmen zur Verhütung von Transportunfällen getroffen sind. Alleine die Tatsache, daß sich innerhalb des Werkes seit Pfingsten sechs tödliche Transportunfälle (5 durch Kran, einer durch Eisenbahn) ereignet haben, sollte doch zu denken geben. Es ist aber nicht damit getan, maß man nur in dieser einen Woche besonders Obacht gibt; nein; in dieser Woche sollen jedem einzelnen die Augen geöffnet werden, wo und wie sich derartige Unfälle ereignen können, und in Zukunft sollen diese Maßnahmen stets beachtet werden.

Darum wollen wir sämtliche Transportmittel wie Lastwagen, Lokomotiven, Waggons, Krananlagen, Elektrokarren, Aufzüge, Winden, Spills, Transportbänder, Schnecken und Beiherwerke genauestens überprüfen. Hierin gehören aber auch die Anbinde- und Tragemittel, wie Ketten, Seile, Haken, Magnete und Greifer, sowie Bahnstrecken und Stellwerke. Ist alles den Unfallverhütungsvorschriften entsprechend in Ordnung gebracht, dann gilt es, alle Anlagen in unfallsicherem Zustand zu halten und zu betreiben, sie pfleglichst zu behandeln und bei der Bedienung der Transportmittel die Unfallverhütungsvorschriften zu beachten. Geschieht dies, dann erst sind alle menschlichen Möglichkeiten zur Verminderung der Unfallgefahren erschöpft. Regierungsgewerberat Dipl.-Ing. Zweiling

Hier spricht der Unfallobmann

Wenn in irgendeiner Betriebsabteilung ein Kollege durch Unfall schwer verletzt, oft sogar getötet wurde, dann stehen die Arbeitskameraden erschüttert, mit blassen Gesichtern und denken in ihrem Innersten: „Wie gut hätte es auch mich treffen können!“ und man nimmt sich vor in Zukunft mehr als bisher aufzupassen, damit man nicht eines Tages selbst auf die Bahre zu liegen kommt.

Leider ist dieser gute Vorsatz oft sehr schnell vergessen, im Tempo der Arbeit werden mitunter die Unfallschutzeinrichtungen als hemmend und lästig empfunden und in vielen Fällen sogar entfernt.

Wenn jedoch ein Kollege für die Begebenheiten im Betrieb ein offenes Ohr hat, dann weiß er, daß in diesem Jahr bereits 13 Kollegen dem Unfallteufel zum Opfer gefallen sind, rechnen wir die 24 schweren Unfälle hinzu, dann sehen wir hinter diesen Zahlen namenloses Elend, Kummer und Sorgen der betroffenen Familien, denen der Ernährer für immer, oder für lange Monate verloren geht.

Ein kleiner Kreis von Kollegen, welche ehrenamtlich den Kampf gegen den in allen Ecken und Winkeln unseres Betriebes lauernden Unfallschreck aufgenommen haben, gibt sich die redlichste Mühe in ihren Abteilungen die Kollegen immer wieder auf die Gefahren hinzuweisen, leider werden ihre Mahnungen und Hinweise sehr oft von Vorgesetzten wie von den Kollegen selbst in den Wind geschlagen.

Alle Bemühungen, die Unfälle auf ein Mindestmaß zu beschränken, werden umsonst sein, wenn nicht jeder Kollege selbst dazu übergeht seinen Arbeitsplatz unfallsicher zu gestalten, vor allem unfallsicher zu arbeiten.

Die vom 7. bis 12. d. M. von der Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft in allen Betrieben unseres Bezirkes veranstaltete Unfallverhütungswoche unter dem Motto „Kampf dem Transportunfall“ muß jeden Kollegen verpflichten, sich aktiv in den Abwehrkampf gegen den Unfalltod einzuschalten. Denke jeder daran, daß Gleichgül-

thyssenkrupp Corporate Archives

tigkeit und gedankenloses Arbeiten nicht nur das eigene, sondern auch das Leben der Arbeitskameraden gefährden kann.

Mit jedem Tag, den Du unfallsicher arbeitest, ist Dir das Leben neu geschenkt, daher sorge mit dafür, daß unser Betrieb wirklich ein Betrieb ohne Unfall wird. Willig

Zahlen
aus der Arbeit der Sozialabteilung

Leistungen der Sozialabteilung

Folgendes Zahlenbild gibt Aufschluß über die Tätigkeit in den letzten 12 Monaten:

Sprechstundenbesucher in der Fürsorge	6 116	
Hausbesuche der Fürsorgerinnen	3 188	
Anträge aller Art	3 624	
22 Pflegerinnen pflegten in den Familien der Belegschaftsmitglieder	4 843	Tage
Finanzielle Beihilfen in	1 113	Fällen
Vorauszahlungen bei Rateneinhalt in	638	„
Belegschaftsverschickung zur Erholung (erst 1949 begonnen)	180	„
Kinderverschickung in drei Kurorte	218	„
Kinderverschickung in das Kindersanatorium Ebton bei Kassel in	9 408	Kurtagen

Darüber hinaus wurden 140 Jugendliche auf Kosten des Werkes für je 10 Tage in ein werkseigenes Zeltlager geschickt.

Der wandernden Werksjugend stehen zum Wochenende 60 Zweimannzelte zur Verfügung.

Eine besondere Flickstube hilft ledigen und alleinstehenden Belegschaftsmitgliedern.

In der Handarbeitsschule finden neben dem normalen Schulbetrieb Abendkurse für Frauen von Belegschaftsmitgliedern und im Werk beschäftigte Frauen statt. Teilnehmerzahl durchschnittlich 23 Frauen.

In der Belegschaftsversorgung wurden durch verbilligte Abgabe und leichte Abzahlungsmöglichkeiten notwendige Gebrauchsgüter in vielen Fällen an die Belegschaft ausgegeben.

Die Werksbücherei verfügt heute über einen Buchbestand von **18 000** Bänden. **1 200** Bücher wurden nach der Währungsreform neu beschafft. An 57 500 Besucher wurden im letzten Jahr 115 000 Bücher kostenlos ausgegeben.

In den Invalidenwerkstätten, heute Kleinwerkstätten genannt, arbeiten wieder 58 Belegschaftsmitglieder, davon sind

- 29 % Unfallverletzte,
- 19 % Kriegsbeschädigte,
- 15 % Körperbehinderte, Blinde und Kranken,
- 9 % Frauen und werdende Mütter,
- 28 % gesunde Facharbeiter und Führungskräfte.

Zahlen aus der monatlichen Fertigung:

- 600 Besen,
- 200 Handfeger,
- 600 Paar Schuhe repariert.
- 200 Schrubber,
- 8 000 Spritzkästen für Stahlwerk,
- 4 000 Dichtungen,
- 1 000—1 200 gewaschene und ausgebesserte Arbeitsanzüge,
- 150 kompl. Bettbezüge (gewaschen),
- 6 000 Handsäcke,
- 300 Schürzen für Feuerarbeiter,
- 12 000—15 000 Zementdachsteine, Eisenschränke, Eimer, Ofenrohre, Kessel usw.

Das Unfallschutzbüro beschäftigt

- 1 Unfallingenieur,
- 1 Unfallbeauftragten,
- 1 Schreibkraft.

An der Werksverpflegung nehmen täglich noch 440 Personen teil. Im Ledigenheim sind z. Z. 115 Personen untergebracht, die in Gruppen von 4 oder 6 Personen 1 Zimmer bewohnen.

Der Kindergarten wird von 40 Kindern besucht.

Monatliche Leistungen der ärztlichen Dienststelle:

Rö-Aufnahmen	750
Rö-Durchleuchtungen	400
EKG	80
Werksärztliche Sprechstunden	150
Reihenuntersuchungen	150
Kinderverschickungen	25
Kurverschickung von Werksangehörigen	30

Bestrahlungsraum:

Höhensonne, Sollux, Kurzwelle, Kopflichtbad - Heißluft	800

Verbandstuben:

EO	Hilfe in	1 900	Fällen	
NO	„ „	2 300	„	
WO	„ „	900	„	

Betriebliche Sozialpolitik — *eine Notwendigkeit?*

Die Spannung zwischen Kapital und Arbeitskraft, seit Beginn der Industrialisierung ständig wachsend, hat ihre tiefe Ursache. Die Würde des Menschen, die Wertung seiner Arbeitskraft, trat mit der fortschreitenden Technik und der damit verbundenen Mechanisierung immer mehr in den Hintergrund. Produktion und Gewinn nahmen in der Wertung den ersten Platz ein, der Mensch wurde zur minderbezahlten Hilfskraft, neben der Maschine vielfach zum notwendigen Übel. Es ist in diesem Zusammenhang wichtig, festzustellen, daß nicht die Maschine oder die Technisierung an sich dem Arbeitnehmer die Wertung, die ihm in früheren handwerklichen Betrieben zuteil wurde, minderte, nein, Mensch und Technik sind aufeinander angewiesen, die Maschine ist in der Hand des Menschen ein Produktionsmittel, das ihm eine Mehrleistung ermöglicht. Also nicht die Maschine „degradierte" den Menschen, nein, es waren die Kreise, die Mensch und Maschine zusammen als einen Faktor zur Erreichung eines eigenen Mehrgewinnes ansahen. Die Schuld allein lag bei den damaligen Betriebsführungen, lag bei den typischen „Kapitalisten", die zugleich juristische Eigentümer ihrer Fabriken, praktische Leiter der Produktion und oberste Befehlshaber, im wahrsten Sinne, ihrer Arbeiter waren. Ihre Wirtschaftsführungen waren keinerlei äußeren Schranken oder Anweisungen unterworfen, ihre Verantwortung für den Arbeitnehmer begann und endete mit der Bezahlung eines den Marktbedingungen entsprechenden Lohnes. Die Lohnarbeiter hatten nur noch die Wahl zwischen der Annahme der Arbeit zu den gestellten Bedingungen und dem nackten Hunger.

Ist es verwunderlich, daß die damals zunehmende Verelendung zu einem Schrei der gesamten Arbeitnehmerschaft nach Befreiung von den anonymen Zwangsgesetzen einer sie verachtenden und wegwerfenden Wirtschaftsführung führte?

Wie erfreulich ist es doch, gerade in jüngster Zeit festzustellen, daß die nun seit 100 Jahren immer lauter werdenden Stimmen der Arbeitnehmer, die nach Gerechtigkeit und Anerkennung rufen, ein immer größeres Echo finden. Ihre Forderungen sind neben der politischen Sphäre auch in die religiöse vorgerückt.

Der Bischof von Innsbruck, Dr. Rusch, stellt z. B. in einer Abhandlung „Katholische Sozialreform" fest: Auf keinem Gebiet ist die Gerechtigkeit mehr verletzt worden, als auf dem Gebiet der sozialen Ordnung, seit 100 und mehr Jahren. Wenn wir dafür Verantwortung oder auch nur Mitverantwortung tragen, dann ist unsere Schuld groß!

Es wäre unwahr, wenn behauptet würde, daß staatlicherseits der Verelendung der Arbeitnehmer nicht soziale Maßnahmen gegenübergestellt wurden, die Anerkennung verdienen; der Faktor Arbeitskraft hat jedoch im großen gesehen die ihm gebührende Wertung noch nicht wieder erfahren. Das, was staatlicherseits getan wurde, reicht bei weitem nicht aus.

Mit dieser Feststellung erübrigt sich eigentlich schon die Frage, ob es notwendig ist, in Erkenntnis der Dinge nicht nur aus einem Gefühl der Gerechtigkeit, sondern darüber hinaus aus echter Verpflichtung neben der staatlichen, betriebliche Sozialpolitik zu treiben. Es steht zwar fest,

thyssenkrupp Corporate Archives

daß die staatliche Sozialpolitik als Fundament jeder Sozialpolitik überhaupt aus der deutschen Sozialwirtschaft nicht mehr wegzudenken ist, ob sie aber so tiefschürfend individuell sein kann, wie die betriebliche Sozialpolitik mit Hilfe ihrer Einrichtungen, von denen hier zunächst nur die betriebliche Altersversorgung und Unterstützungskasse in diesem Zusammenhang erwähnt sein sollen, ist mehr als fraglich.

Jede betriebliche Sozialpolitik kann und darf jedoch nur als Ergänzung angesehen werden. Die staatliche Sozialpolitik hat z. B. bis heute dem Arbeitnehmer die Sorge um das Alter nicht nehmen können. Der Arbeitnehmer, der dem Unternehmen neben seiner vielfach unzureichend bezahlten Arbeitskraft seine Gesundheit opferte, wird, wenn seine Arbeitskraft erschöpft ist, wenn sein Körper durch die Schwere der Arbeit ausgemergelt und zu keiner Leistung mehr imstande ist, ohne betriebliche Sozialfürsorge nach einem arbeitsreichen, pflichterfüllten Leben in die Schicht der Ärmsten abrutschen.

Vielfach wird dem Arbeitnehmer in Unkenntnis der Lage vorgeworfen, daß er selbst nicht früher an sein Alter denke, bis sich die ersten Anzeichen körperlichen Verfalls bemerkbar machen. Aus der Praxis heraus muß — selbstverständlich mit Ausnahmen — festgestellt werden, daß gerade eine gute betriebliche Altersversorgung in normalen Zeiten ausschlaggebend für die Wahl des einen oder anderen Arbeitsplatzes seitens des Arbeitnehmers oder — bei Jugendlichen — des Erziehungsberechtigten, ist.

Eine erfolgreiche betriebliche Sozialpolitik steht auf vier Säulen, auf dem gerechten Lohn, auf der Alterssicherung, einer individuellen Gesundheitsfürsorge und der Familienfürsorge.

Der gerechte Lohn formt den Arbeitnehmer zum selbständig disponierenden Menschen, der für die Eventualitäten vorzusorgen in der Lage ist und gibt ihm damit die Würde und Wertung, die ihm gegenüber den Schaffenden anderer Berufszweige zukommt.

Die betriebliche Alterssicherung vermittelt dem Arbeitnehmer Geborgenheit und Zufriedenheit, sie nimmt ihm die Angst vor dem Alter und die Sorge für das spätere Wohlergehen seiner Familie. Darüber hinaus gibt sie ihm die beruhigende Gewißheit, daß seine Leistung Anerkennung findet.

Eine vorsorgliche betriebliche Gesundheitsfürsorge gibt dem Arbeitnehmer die Gewißheit, daß er körperlich richtig eingesetzt ist und an seinem Arbeitsplatz keine gesundheitlichen Schäden erleidet. Dem Werksarzt, der allein aus ärztlichem Verantwortungsgefühl zu handeln hat, obliegt darüber hinaus die Verantwortung dafür, daß Arbeitszeit und Arbeitspausen der Schwere der Arbeit entsprechen.

Die Familienfürsorge soll dem Arbeitnehmer einen Teil der Sorge um das Wohlergehen seiner Familie, insbesondere seiner Kinder abnehmen. Durch Pflegerinneneinsatz und Kindererholungsverschickungen sowie finanzielle Beihilfen in unverschuldeter Not hilft die Fürsorgerin aus innerer Verpflichtung dort, wo Krankheit und Sorgen Einzug gehalten haben. Sie muß von dem Gefühl durchdrungen sein, daß sie nicht im Auftrag ihrer Werksleitung etwas zu verschenken hat — der Arbeitnehmer will nichts geschenkt haben — sondern daß sie berufene Überbringerin einer Gegenleistung ist, zu der ihr Arbeitgeber moralisch verpflichtet ist, zum mindesten so lange die Probleme „gerechter Lohn", „Wertung der Arbeitskraft" nicht ihre letzte Lösung erfahren haben.

Da, wie bereits erwähnt, die staatliche Sozialpolitik nicht als ausreichend angesehen werden kann, andererseits die Frage des gerechten Lohnes, wie auch der ausreichenden Altersversorgung — zusammengefaßt, die Frage der Wertung der Arbeitskraft — bis heute eine in keiner Weise befriedigende Antwort erhielt, ist die betriebliche Sozialpolitik nicht nur Notwendigkeit, sie muß darüber hinaus als Wegweiser und Schrittmacher für die staatliche Sozialpolitik angesehen werden. Betriebliche Sozialpolitik darf unter keinen Umständen Selbstzweck sein, sie darf nicht betrieben werden, um die Rentabilität des Betriebes zu steigern und zu sichern, oder um gar im Arbeitnehmer ein Dankgefühl aufkommen zu lassen und um ihm bei allen Gelegenheiten zu sagen: „Sieh einmal an, was ich alles für Dich getan habe und tue, wie undankbar bist Du doch."

Neben den obengenannten tragenden Säulen der betrieblichen Sozialpolitik bestehen noch eine Anzahl betrieblicher Sozialeinrichtungen, die nicht unerwähnt bleiben dürfen.

Die Versehrten- und Invalidenwerkstätten sollen den dort Beschäftigten zeigen, daß sie nicht auf Grund ihrer Leiden unnütze Menschen sind. Eine vernünftig durchdachte Arbeitsplanung soll es den Versehrten und Invaliden ermöglichen, vollwertige Arbeit zu leisten.

Ein wesentlicher Faktor der betrieblichen Sozialpolitik ist ein lebendig und zeitgemäß modern aufgezogener Arbeitsschutz, der sich nicht nur auf Unfallverhütung und Bekämpfung von Berufskrankheiten beschränkt, der vielmehr auch in Verbindung mit dem Werksarzt den schaffenden Menschen vor allen schädlichen Einflüssen der Arbeit bewahrt und sich mitverantwortlich dafür fühlt, daß der Arbeitnehmer seine volle Arbeitskraft, körperlich und geistig, bis in das hohe Alter behält.

Den Ring der betrieblichen Sozialeinrichtungen mögen Werksbüchereien, Kinderheime und -horte, Gesundheitsanlagen aller Art, Küchenbetriebe, Kantinen und Ledigenheime, Handarbeitsschulen und Haushaltungsschulen für die Töchter und Frauen aller Belegschaftsmitglieder beschließen.

Eine lebendige, gut durchdachte betriebliche Sozialpolitik führt zu einer echten Betriebsverbundenheit, sie schafft die betriebliche Sphäre, aus der die gegenseitige Achtung geboren wird, die zur gerechten Wertung der Arbeitskraft notwendig ist. Sie ist aus dem modernen, d. h. zeitnahen, Klein- und Großbetrieb nicht mehr wegzudenken.

H. S. Heidberg.

Mitteilungen des Betriebsrats

Es wird schon manchem unserer Kollegen aufgefallen sein, daß jeweils am Samstagmorgen im Werksgasthaus Sitzungen stattfinden, in denen verschiedene Betriebsangehörige vernommen werden. Es handelt sich hier um die Bearbeitung der Meldungen, die vom Werksschutz und von den Betriebsleitern der Werksleitung vorgelegt werden. An diesen Sitzungen nehmen neben dem Arbeitsdirektor und den Sachbearbeitern verschiedene Betriebsräte teil.

Zweck dieser Aussprachen, denn als solche müssen sie gewertet werden, ist eine gerechte Befindung des vorgelegten Falles im einzelnen. Wenn z. B. eine Meldung des Werkschutzes über einen Diebstahl vorliegt, wird das betreffende Belegschaftsmitglied zu dieser Sitzung vorgeladen. Der Betroffene hat dabei die Möglichkeit der Verteidigung bzw. der Richtigstellung der Zusammenhänge, die zu dem Vergehen führten. Aus dem Tatbestand, aus der Beurteilung (die in jedem Falle von dem Vorgesetzten vorliegt), und den Aussagen des Betroffenen ergibt sich der klare Sachverhalt. Der Betriebsrat hat dabei die Funktion des Schutzes des betreffenden Belegschaftsmitgliedes, des Vorbringens mildernder Umstände. Grundsatz muß aber in jedem Falle das sittliche Empfinden der Gesamtbelegschaft bleiben; und es ist oft schwer und hart, der Gerechtigkeit zu dienen.

Neben diesen Dingen steht aber auch ein großes psychologisches Moment, nämlich eine auf weite Sicht gesehene Erziehungsaufgabe, die namentlich bei Verfehlungen Jugendlicher von ausschlaggebender Bedeutung ist. Aus der Praxis des bisher Erlebten ergibt sich, daß mit diesen Sitzungen des Samstagsausschusses ein wesentlicher Fortschritt in der Behandlung von Fragen, die das Dienst- und Arbeitsverhältnis betreffen, gefunden worden ist.

Wir möchten für die Zukunft wünschen, daß an diesen Tagen nur wenige und geringe Vergehen vorliegen. In harten Fällen, wo wesentliche Belange der Belegschaft durch einzelne verletzt wurden, mußte im Interesse der Erhaltung von Disziplin und Sicherheit scharf durchgegriffen werden. Sicherlich sind diese Dinge von den Verantwortlichen nur sehr schweren Herzens getan worden. Jedes unserer Belegschaftsmitglieder kann aber davon überzeugt sein, daß seine berechtigten Interessen durch die Anwesenheit des Betriebsrates voll gewahrt werden.

thyssenkrupp Corporate Archives

KURZNACHRICHTEN

WERKSCHUTZ

Nachstehend einige Fälle aus der Arbeit des Werkschutzes. Sie sollen den Belegschaftsmitgliedern Mahnung und Warnung sein und ihnen zeigen, daß sich jeder einzelne vor Diebstählen schützen muß. Es sind oft Vergehen gleicher Art, die bei entsprechender Vorsicht vermieden werden können:

Wieder wurde in zwei Fällen nach einer Lohnzahlung die Löhnung in Höhe von 70 bzw. 100 DM von bisher unbekannten Tätern entwendet. Die Geschädigten waren Belegschaftsmitglieder der Betriebe Zementwerk und Schlackenberg.

Ein Belegschaftsmitglied vermißte bei Beendigung seiner Arbeit ebenfalls seine Lohntüte, die er nach dem Empfang in seinem offenen Schrank aufbewahrt hatte. Sie konnte ihm jedoch nach Ermittlung des Täters wieder ausgehändigt werden.

Mit einem Nachschlüssel öffnete ein Waschkauenwärter mehrmals den Schrank eines Arbeitskollegen und entwendete insgesamt 57 DM. Der „Wärter" wurde natürlich sofort entfernt.

Den vor einiger Zeit in einem Unterkunftsraum gestohlenen Pullover entdeckte der Eigentümer bei einem anderen Belegschaftsmitglied, das auf Grund des Diebstahls entlassen werden mußte.

Auch ein anderes Belegschaftsmitglied war überrascht zu sehen, daß der Kauenwärter seinen ihm vor längerer Zeit im Umkleideraum entwendeten Rock trug. Selbstverständlich war auch dieser Kauenwärter nicht mehr tragbar.

Ein Werksfremder, der vor dem Pförtnerhause NO Reklameblätter verteilte, entdeckte zu seiner Freude bei einem Belegschaftsmitglied sein vor kurzer Zeit aus einem Hausflur gestohlenes Fahrrad. Der Täter wurde überführt und entlassen; ein gerichtliches Nachspiel wird folgen.

Arbeitsanzüge, Schuhe und sonstige Privatsachen, die in Umkleideräumen in unverschlossenen Schränken untergebracht waren, fanden neue Besitzer. Die Diebstähle hätten wohl nicht stattgefunden, wenn die Schränke ordnungsmäßig verschlossen gewesen wären.

SÄNGERBUND HÜTTENWERK

Zu unserem am Sonnabend dem 26. November, im Vereinslokal Stegmann, Bismarckstraße, stattfindenden Kaffeetrinken laden wir hierdurch die Frauen unserer Mitglieder herzlich ein. Die Kaffeekarten sind bei unserem Unterkassierer, der in den nächsten Tagen bei den Mitgliedern vorsprechen wird, erhältlich zum Preise von DM 1,50 für 3 Stücke Kuchen und 3 Tassen Bohnenkaffee. Kaffeegedecke wollen die Damen bitte mitbringen. An das Kaffeetrinken schließt sich ein gemütlicher Abend bei Lied und Tanz an.

Das in dem vorigen Mitteilungsblatt für den 23. November angekündigte Konzert muß wegen schwerer Erkrankung unseres Dirigenten verlegt werden. Zur gegebenen Zeit werden wir den neuen Termin an dieser Stelle bekanntgeben.

WERKSORCHESTER

Das für den Monat November 1949 geplante Gemeinschaftskonzert mit dem Sängerbund des Hüttenwerks muß infolge längerer Erkrankung des Chordirigenten leider ausfallen und ist auf einen späteren Termin verlegt worden. Aus diesem Grunde wird das alljährlich stattfindende Weihnachtskonzert vorverlegt und findet bereits in der ersten Hälfte des Dezembers statt.

Um auch einmal den Belegschaftsmitgliedern die sich für gute Kammermusik interessieren, ein schönes Konzert zu bieten, wollen wir versuchen, im Januar 1950 ein Kammerkonzert zu veranstalten, welches im kleinen Saal des Werksgasthauses stattfinden soll. An diesem Abend wird nur gute Kammermusik von einem kleinen Kammerorchester dargeboten, das wir innerhalb unseres Werksorchesters zusammengestellt haben. Sollte dieser Abend Anklang bei der Belegschaft finden, so werden wir versuchen, diese Konzerte zu wiederholen und weiter auszubauen.

Ferner bitten wir die Belegschaft, von sich aus mit Wünschen an uns heranzutreten, um auch mal sogenannte Wunschkonzerte evtl. getrennt für einzelne Abteilungen) zu veranstalten. Wir bitten diese Wünsche an die Sozialabteilung (Herrn Röhring) zu richten.



Sommerfest im Kindergarten

Verbilligter *Theaterbesuch*

Vor wenigen Tagen wurde die Theatergemeinde Oberhausen ins Leben gerufen. Die Theatergemeinde will weiteste Kreise der Oberhausener Bevölkerung für das Theater interessieren und durch verbilligte Preise jedem Bürger einen regelmäßigen Theaterbesuch ermöglichen.

Die Mitglieder der Theatergemeinde haben bezüglich des Theaterbesuches folgende Vorteile:

1. Auf allen Plätzen halbe Preise — eine Vorstellung kostet also nach Platzwahl: DM 1,—, DM 1.50, DM 2,—, DM 2.50.
2. Freie Vorstellungswahl — Schauspiel, Oper, Operette oder Tanzabend. Jede Theatervorstellung kann besucht werden, auch die Vorstellungen sonnabends und sonntags.
3. Will das Mitglied mehr als eine Vorstellung im Monat besuchen, so muß die zweite Vorstellung besonders gewünscht werden. Im allgemeinen kann nur eine Vorstellung belegt werden.
4. Für die Theaterbesucher aus den Vororten wird verbilligte Straßenbahnfahrt angestrebt. Verhandlungen schweben zur Zeit.

Die Theatergemeinde erhebt einen Mitgliederbeitrag in Höhe von DM 0,50 pro Person und Monat. Der Mitgliedsbeitrag wird nur teilweise für Verwaltungszwecke gebraucht, er wird im Laufe des Winters in Form einer kostenlosen Vorstellung an die Mitglieder zurückgegeben.

Das Büro der Theatergemeinde befindet sich im Gebäude des Stadtbades.

Um allen Belegschaftsmitgliedern den Beitritt zur Theatergemeinde zu erleichtern, hat die Sozialabteilung, die bei der Gründung der Theatergemeinde mitwirkte, ab sofort in der Belegschaftsfürsorge (Sozialhaus) Anmeldescheine bereitliegen.

Die Eintragungen erfolgen täglich, außer sonnabends, in der Zeit zwischen 12,00 und 16,00 Uhr.

WERKSJUGEND

Ein Rückblick auf den ersten Monat unserer Winterarbeit zeigt, daß das Programm der Werksjugend großen Anklang gefunden hat. Ein Bombenerfolg waren die Gruppenabende. Bereits der am 26. September unter der Regie des Koll. Hülskemper ablaufende Abend brachte einen vollen Raum; die Teilnehmerzahl steigerte sich in der folgenden Zeit noch erheblich und liegt jetzt im Durchschnitt bei 45. Sehr erfreulich ist die aktive Mitarbeit aller Teilnehmer bei der Gestaltung der Abende. So wurde z. B. ein kleiner „Bunter Abend" und ein sogenannter „Gruselabend" von den Darbietungen der Kollegen voll ausgefüllt. Ein Abend war dem Dichter Heinrich Heine gewidmet.

Der Dienstagabend ist als Tischtennisabend bekannter geworden, als es lieb war. Wenn an einem Abend 23 Kollegen anwesend sind, so bedarf es schon einer geschickten Spielführung, um allen Kollegen Gelegenheit zum Spielen zu geben. Der Trainingsabend der TT-Mannschaft verläuft immer planmäßig. Hier zeigt es sich immer wieder, daß dieser Sport mehr als eine bloße Spielerei ist, nämlich das Reaktionsvermögen schult und gelenkig macht. Turniere, die laufend gegen andere Gruppen ausgetragen werden, vermitteln den Teilnehmern die nötige Turniererfahrung. So wurde z. B. ein privater Vergleich gegen einen Oberhausener Verein 5:4 verloren, dort 7:2 gewonnen. Die TT-Gruppe der Concordia Bergbau-AG gewann 6:3; das Rückspiel steht noch aus. Am 30. 10. war eine Gruppe des CVJM zu Gast, aus der der jetzige Stadtmeister hervorgegangen ist.

Der Brettspielabend hatte zunächst keinen glücklichen Start. Es mangelte hier an Schachbrettern, die inzwischen beschafft wurden. Das große Interesse, das diesem Abend entgegengebracht wird, macht die Beschaffung weiterer Spiele notwendig.

Das Sorgenkind ist der Diskussionsabend. Den verantwortlichen Leuten ist es nicht gelungen, ein gutes Diskussionsprogramm auf die Beine zu stellen. Größere Pannen gab es jedoch auch hier nicht. Ein Vortrag über die Entwicklung Englands gab Diskussionsstoff für zwei Abende. An einem Abend sprach der Koll. Michels über die Friedensbewegung.

Bekanntmachung

Wir stellen zu Ostern 1950 wieder

Anlernlinge für den Beruf der Bürogehilfin

ein.

Die Ausbildungsdauer richtet sich nach der Art der besuchten Schule und beträgt bis zu 2 Jahren. Die Einstellung wird von einer Eignungsprüfung abhängig gemacht. Schriftliche Bewerbungen sind möglichst sofort, spätestens jedoch bis 30. November 1949 bei unserer Personalabteilung für Angestellte (Verwaltungsgebäude, Oberhausen, Essener Str. 66) einzureichen. Beizufügen sind ein handgeschriebener Lebenslauf, Abschrift des letzten Schulzeugnisses und Zuweisungskarte des Arbeitsamtes Oberhausen.

Herausgeber: Hüttenwerk Oberhausen AG., Oberhausen (Rhld.), Essener Str. 66. Verantwortlich: Dir. Karl Strohmenger. Zusammenstellung und Bearbeitung: SoL. Genehmigt vom W.-Min. NRW - II/B/4/a vom 2. 8. 1949. Druck: Vereinigte Verlagsanstalten, Oberhausen. Auflage: 11 000.

thyssenkrupp Corporate Archive