ECHO DER ARBEIT

Jahrgang 2 Juli 1951 Nummer 14



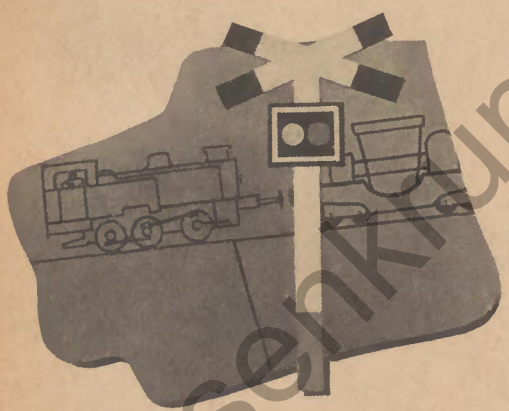
thyssenkrupp Corporate Archives

HÜTTENWERK OBERHAUSEN AKTIENGESELLSCHAFT



Gesundheitsdienst bei Eisen und Stahl

An der Großen Gesundheitsausstellung in Köln ist auch die Wirtschaftsvereinigung Eisen und Stahl beteiligt, um die auf den Gebieten des Gesundheitsdienstes in den Werken der Schwerindustrie geleistete Arbeit auch der breiten Öffentlichkeit vor Augen zu führen. In anschaulichen bildlichen Darstellungen



wird gezeigt, was durch den werksärztlichen Dienst, den Arbeitsschutz und das Fürsorgewesen getan wird.

Um diese wichtigen Aufgaben zu umreißen, wurde in der Halle 3 ein repräsentativer Stand errichtet. Neben vielen Bildern aus unserem und anderen Werken, die zum Teil plastisch in einem Stereotypapparat zu sehen sind, hat man auch Arbeitsschutzartikel, wie Atemschutzgeräte, Schutzkleidung, Unfallverhütungsschuhe und Schutzbrillen ausgestellt. Beherrscht wird der übersichtlich gestaltete und sehr ansprechende Stand von einer Bronzefigur, die nach einem Entwurf von Prof. Wallner gestaltet und von der Stahlwerke Bochum A.G. überlassen wurde. Die Figur stellt einen Umwalzer dar.

In zwei Sonderfahrten hatten Hüttenwerker, die mit der Sozialarbeit besonders verbunden sind, Gelegenheit, die Gesundheitsausstellung zu besuchen und Anregungen aus der Fülle des Gezeigten zu schöpfen. Die Große Gesundheitsausstellung 1951 bleibt noch bis zum 12. August geöffnet. Werksangehörige, die Gelegenheit haben, diese Ausstellung noch zu besuchen, sollten nicht verfehlen, den Stand der Wirtschaftsvereinigung Eisen und Stahl zu besuchen.





thyssenkrupp Corporate Archives

Vom Untertan zum Staatsbürger

Aus Christian Fettes Rede vor dem außerordentlichen Bundeskongreß des DGB

Wir klagen an, daß die jetzigen Wirtschaftspolitiker es nicht vermocht haben, die geringste Ordnung zu schaffen, und wissen auch, daß diese Ordnung nie geschaffen werden kann im Rahmen der jetzigen sogenannten freien Wirtschaft, die in Wirklichkeit eine gelenkte Unternehmerwirtschaft ist. Aus diesem Grunde fordern ja die Gewerkschaften eine Neuordnung der Wirtschaft.

*

In sechs Jahrzehnten gewerkschaftlicher Arbeit gelang im politischen Raum der Aufstieg vom Untertan zum Staatsbürger. Im Wirtschaftsraum erstreben wir den Aufstieg vom Proletarier zum gleichberechtigten Wirtschaftsbürger. Wir wollen, und das ist das Ziel, daß die Wirtschaft ebenso eine Verfassung zur Grundlage erhält wie der Staat. Dies aus dem Grunde, weil uns die Geschichte gelehrt hat, daß die politische Demokratie nicht sicher fundiert ist, wenn mit ihr nicht auch eine Demokratie der Wirtschaft einhergeht.

*

Die seit Gründung des DGB bis zum heutigen Tage erfolgte konzentrische Zusammenfassung des gewerkschaftlichen Elans auf ganz bestimmten Gebieten: sozialen Fragen, Lohnfragen, Mitbestimmung stand im Vordergrund des Interesses. In dieser Stunde wollen wir uns kurz auch an andere Aufgaben erinnern, die die Gewerkschaften in allernächster Zeit in Angriff nehmen müssen. Das gilt besonders für die Kulturpolitik. Auch diese Frage gehört irgendwie mit zur Mitbestimmung. Mitbestimmung heißt hier Sicherstellung, daß in allen Gremien der Kulturpolitik und ganz besonders der Schulen, die Garantie geschaffen wird, daß der Nachwuchs in dem von uns gewünschten demokratischen Geist erzogen wird.

*

Der Inhalt fast aller in Westdeutschland erscheinenden Illustrierten mit Berichten über Hitlers Tischgespräche und Emmi Görings Lebenslauf sowie die neu herausgegebene deutsche Soldatenzeitung sind uns Beweis, daß der totale Verlust des totalsten aller Kriege auch geistige Trümmer hinterlassen hat, die von uns beseitigt werden müssen. Ich erinnere mich der Zeit, wo in engster Harmonie während der Weimarer Republik die extremste Rechte Hand in Hand mit der Linken die Demokratie und Republik unterwühlte. Laßt uns wachsam sein, um zu verhindern, daß sich gleiches wiederholt.

Ich habe erklärt, und ich bin mir der Bedeutung dieses Ausspruches bewußt, die Gewerkschaften verfügen über Mittel, einem derartigen Aufkommen Einhalt zu gebieten. Zunächst aber noch einmal, da wir als demokratische Organisation in einem demokratischen Staat beheimatet sind, der dringende Appell an die Bundesregierung: „Landgraf, werde hart!"

Was ich jetzt sage, wünsche ich weiterzutragen bei jeder sich bietenden Gelegenheit in die Betriebe und Versammlungen. Niemals darf es ein Zurück von der jetzt geschmiedeten Einheit der Gewerkschaften zu den früheren Richtungsgewerkschaften geben. Dieses Erkennen, dieses Wollen verpflichtet zum Handeln für jeden einzelnen von uns. Es verpflichtet zu größtmöglicher Toleranz, vor allem in Glaubenssachen, die jeder einzelne, der es ernst meint mit der Sache der Arbeitnehmer, für sich in Anspruch nehmen darf, aber auch anderen gewähren muß.

*

Wir alle wollen Sorge tragen, daß die hohen Begriffe wahrer Kollegialität und wirklicher Solidarität wieder zu tragenden Pfeilern unserer jetzigen Gewerkschaftsbewegung werden, wie sie es früher gewesen sind. Wir alle wollen in dieser Stunde erkennen, daß es nur zwei Dinge gibt, die den Unternehmern den notwendigen Respekt abnötigen: es ist einmal eine möglichst hundertprozentige Organisation und auf der anderen Seite eine gut gefüllte Kasse. Nicht diejenige Gewerkschaft — merkt's euch, Freunde von links —, die am meisten streikt, hat die besten Lohn- und Arbeitsbedingungen, sondern die Gewerkschaft, die Rückgrat hat an Organisation und Pulver, weil man mit dieser keinen Streit aufnimmt. Sei es unser Gelöbnis, aus der Vielzahl unserer Mitglieder, im wahren Sinne des Wortes wieder Gewerkschafter zu machen. Sind wir so einig im Wollen, dann werden wir stets stark sein im Vollbringen.



CHRISTIAN FETTE

VORSITZENDER DES DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES

„Mit der Wahl Christian Fettes beginnt für die größte demokratische Organisation der Bundesrepublik eine neue Aera, die zweifellos stark die persönlichen Züge des Gewählten tragen wird", schrieb die Presse nach Bekanntwerden der Wahl Christian Fettes als Nachfolger des großen deutschen Gewerkschaftsführers Hans Böckler.

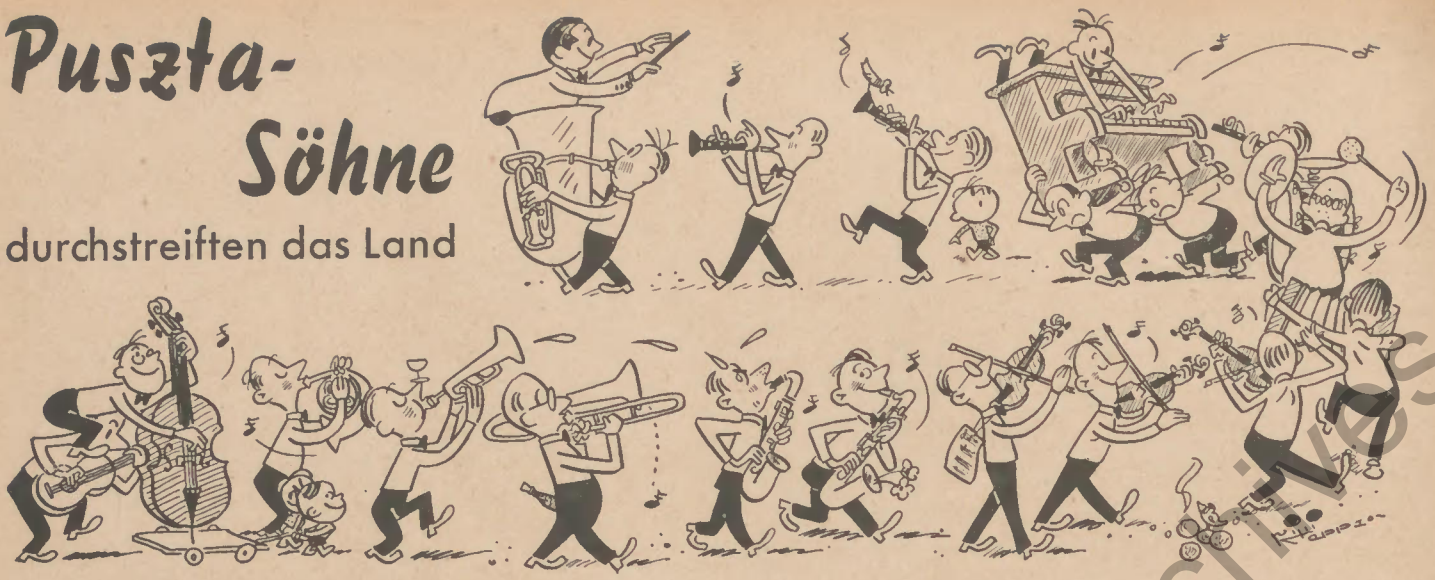
Der 56jährige gebürtige Bremer, drittes Kind eines Schuhmachermeisters, gehört von Jugend auf den Gewerkschaften an. Als Buchdruckerlehrling im Kaiserreich, zu einer Zeit also, da Gewerkschaftszugehörigkeit als Zeichen von „Unbotmäßigkeit" galt, trat Christian Fette schon offen für Gewerkschaftsziele ein — als einziger seines Betriebes übrigens. Nach der Lehrzeit folgten Wanderjahre durch Deutschland, Österreich und die Schweiz.

Nach dem ersten Weltkrieg, in dem Fette zweimal verwundet wurde, setzte Fette seinen gewerkschaftlichen Weg fort, zunächst in Bremen, später im Kohlenpott. 1931 wurde er als hauptberuflicher Gewerkschaftsführer nach Köln berufen. Im Dritten Reiche wurde Fette dreimal verhaftet und unter Polizeiaufsicht gestellt. Auch nach dem zweiten Weltkrieg spannte sich Fette wieder in die gewerkschaftliche Arbeit ein. Er wurde zum Vorsitzenden der Industriegewerkschaft Druck und Papier gewählt. Nunmehr nimmt er das Ruder des Deutschen Gewerkschaftsbundes in die Hand, das nach dem Tode des großen Steuermanns, unseres Hans Böcklers, verwaist war.

thyssenkrupp Corporate Archives

Puszta-Söhne

durchstreiften das Land



„Liebe Frau", hatte der Posaunist gesagt, „eigentlich möchte ich ja gar nicht mit auf Orchesterfahrt gehen. Viel lieber bliebe ich hier bei Dir in der Küche und würde Dir beim Abwasch helfen. Überhaupt wird die Fahrt eine große Strapaze. Aber du weißt ja — meine Kollegen! Die wollen, daß ich unbedingt mitkomme. Und da muß ich eben Rücksicht üben . ." Nun, wenn Männer ihre bessere Hälfte mit Sätzen überraschen, deren Einleitung mit „eigentlich" beginnt, dann sind alle hausfraulichen Einwände in den Wind gepredigt. Kurz und gut: Auch der Herr Posaunist stand, genau wie all seine Kollegen vom Werksorchester, pünktlich an der Omnibushaltestelle, und auch sein Gesicht unterschied sich an Unternehmungsfreude in nichts von dem der fünfzig anderen Musikanten. Dabei hatte sich das Werksorchester diesmal wirklich viel vorgenommen. Auf dem Fahrplan, von kundigen Organisatoren sorgfältig ausgearbeitet, waren Bad Waldliesborn, Puderbach, die Mosel und das Ahrtal notiert. Macht zusammen 675 Reisekilometer, die innerhalb von drei Tagen bewältigt werden sollten.

Die Zeiten, da die Herren Musici höchst eigenhändig Bratsche und Viola, Fagott und Kontrabaß schulterten, sind längst vorbei. Pusztasöhne sind heutzutage motorisiert. Selbst eine Mikrofonanlage verstauen sie in den Anhänger des Omnibusses, ehe sie sich selbst behaglich in den Polstern des Wagens zurechtsetzen.

Erstes Fahrtziel: Waldliesborn. Mit dem Nibelungenmarsch (wie gut, daß der Posaunist mitgekommen war) blies man den Kurgästen gewaltig den Marsch. Anschließend gab es zartere Klänge. Der Herr Kurdirektor lustwandelte währenddessen schmunzelnd durch seinen Kurpark. So ein Konzert unter einem Blätterdach ist nicht ohne, dachten er und die hundert Kurgäste, die sich von Albert Röhrings Musenkindern nach Noten etwas vormachen ließen.

Abends gab es dann im Kursaal flotte Melodien und scharfe Rhythmen. „Der alte Seemann kann nachts nicht schlafen", sang Albert Röhring. Das Orchester schlief nachts auch nicht. Es gab zu viele Stücke, die man vorher spielen mußte. Und als die letzten schließlich doch noch ein Stündchen in einer der Badekabinen schlummern wollten, waren die ersten bereits wieder aktiv und bereiteten sich durch intensives Gurgeln auf das nächste Konzert vor.

Das fand wiederum im Kurpark statt. Trotz der frühen Morgenstunde hatten Einheimische und Gäste sich nicht zweimal bitten lassen, und die Wege des Parkes waren bald von Zuhörern verstopft.

Das unruhige Blut, das in notenbeflissenen Hüttenwerkern nun einmal pulst, ließ das Orchester nicht zur Ruhe kommen. Der Omnibus schlängelte sich von Lippstadt in das Sauerland und von dort in den Westerwald. Als er schließlich am Spätnachmittag in Puderbach ankam, war das nächste Konzert fällig. Der Nibelungenmarsch (gut, daß der Posaunist mitgekommen war!) eröffnete den Reigen.

Als aber die beiden Tanzorchester ihr Vorhaben wahrmachen wollten, wiederum für Melodie und Rhythmus eine ganze Nacht lang zu sorgen, gab es einen Paukenschlag. Der war im Programm nicht vorgesehen. Anschließend blitzte es dreimal, und der dann einsetzende Regenguß verwässerte alle Puderbacher Pläne. Was blieb weiter übrig, als sich still und bescheiden in die Ecke zu setzen und um ein Täßchen Kaffee zu bitten?

Dafür war es am dritten Tag um so schöner. Die Sonne blinzelte wohlwollend, und dadurch wurde das Völkchen übermütig. Man fuhr ein paar Kilometer zuviel längs der Mosel und kam prompt anderthalb Stunden zu spät zum Mittagtisch. Geschmeckt hat's aber trotzdem . . .

Zum Abschluß der Drei-Tage-Fahrt war ein süffiger Heuriger im Ahrtal bereitgestellt. Der lockerte die Zunge ganz gewaltig. Und das war gut, denn nun endlich konnte man im Omnibus auch singen. Vorher schien das nicht möglich gewesen zu sein. Zwischen Köln und Düsseldorf entfleuchten aber doch die Lebensgeister. Sie wurden erst wieder geweckt, als der Posaunist seine Siebensachen geräuschvoll zusammenpackte. „Ich muß mich beeilen", sagte er, „zu Hause wartet drei Tage Abwasch auf mich!"

Aber trotz Puderbacher Platzregen und Oberhausener Geschirrspülen: Schön war's doch!

Abendliches Konzert im Kurgarten von Bad Waldliesborn



thyssenkrupp Corporate Archives

Gegen weitere Verschleppung

Belegschaftsversammlung im Werksgasthaus - Rege Diskussion

Auch die zweite diesjährige Belegschaftsversammlung litt an einem nur mittelmäßigen Besuch. Das muß als um so bedauerlicher gewertet werden, als auch diesmal wieder zahlreiche Themen angeschnitten wurden, die auf allgemeines Interesse stoßen. Aus den Berichten, die einleitend von den verschiedenen Arbeitsgebieten erstattet wurden, seien nur die wichtigsten Punkte festgehalten.

Werkskapazität

Der Mangel an Kohle und Schrott beeinflußt nach wie vor die Produktion des Werkes. Dennoch wurden von seiten der Werksleitung Maßnahmen getroffen, die bislang erfolgreich die Entlassung von Arbeitskräften verhinderten. Die Inbetriebnahme verschiedener Aggregate ermöglichte sogar die Neueinstellung von 273 Arbeitern.

Krankenstand

Eine starke Mehrbelastung muß die Betriebskrankenkasse tragen, da ein gegenüber den Vorjahren wesentlich erhöhter Krankenstand verzeichnet wird.

Lohnentwicklung

Seit der Währungsreform hat sich das Lohngefüge wesentlich verändert. Der Durchschnittsstundenlohn für Arbeiter erhöhte sich um 0,64 DM, bei Frauen um 0,57 DM. Über eine Erhöhung der Renten wird gegenwärtig noch verhandelt.

Sozialarbeit

In 2007 Fällen wurden in der Berichtszeit Lohnvorauszahlungen mit einem Betrag von insgesamt fast 100 000 DM gewünscht. Außerdem wurden 161 Darlehen für Notfälle mit insgesamt 25 000 DM gewährt. Bisher konnten rund vierhundert Hüttenwerker in den vier Erholungsheimen ihren Urlaub verbringen. Insgesamt werden 1200 Belegschaftsmitglieder in diesem Jahr eine kostenfreie Erholung haben. Außerdem wurden 98 Kinder in Kindersanatorien verschickt.

Wohnungsverwaltung

Der Wohnungsausschuß konnte im ersten Berichtsquartal 24 Wohnungen mit 88 Räumen zur Verfügung stellen. Im zweiten Quartal werden 64 Wohnungen mit 194 Räumen fertiggestellt. Ferner wurden bereits die Vorarbeiten zur Finanzierung von Eigenheimen geleistet.

Unfallschutz

Eine Intensivierung der Unfallschutz-Arbeit wird für die kommende Zeit erwartet. In der Unfallverhütung sollen künftig keine Mittel gescheut werden.

Diskussion

In der sich anschließenden regen Diskussion wurden verschiedene Sorgen zur Sprache gebracht. Einstimmig wurde zudem ein Antrag eingebracht, der gegen „die Verschleppungstaktik in der Durchführung der Mitbestimmung und Neuordnung der Wirtschaft" protestiert und den zuständigen Stellen zugeleitet wird. Arbeitsdirektor Strohmenger nahm abschließend zu den vorgebrachten Punkten Stellung.

Werter Anonymus!

Du hieltest es für erforderlich, uns auf einige Unebenheiten in der Bearbeitung eines bestimmten Falles hinzuweisen. Du tatest dies in einem Schreiben ohne Namensnennung. Da wir vor kurzem bereits mit einer ebenfalls anonymen Beschwerde über das Verhalten eines Arbeitskollegen angesprochen wurden, scheint es mir notwendig, Dir unsere Gedanken zu der Frage der Behandlung anonymer Briefe bekanntzugeben.

Grundsätzlich begrüßt die Werksleitung — und damit auch wir — die aktive Mitarbeit unserer Werksangehörigen an der Gestaltung unseres Betriebslebens. Wir nehmen hierbei auch jede positive Kritik entgegen. Grundlegend erscheint uns jedoch, daß der Kritiker oder Beschwerdeführer uns mit offenem Visier entgegentritt; nicht weil wir die Absicht haben, mit ihm zu streiten, sondern weil es notwendig ist, daß wir uns mit ihm über die Gründe seiner Kritik unterhalten können. Das ist nicht möglich, solange der Kritiker anonym bleibt.

Die Anonymität steht im wirtschaftlichen und menschlichen Leben in schlechtem Ruf. Nicht selten verbergen sich hinter ihr übelwollende Kreise. Du wirst es deshalb verstehen, daß wir anonymen Schreiben nicht nachgehen können.

Ich glaube, wenn Du unsere Überlegungen durchdenkst, wirst Du uns beipflichten und Dich zukünftig offen an uns wenden, um Deine Gedanken mit uns auszutauschen. Wenn Du Hemmungen hast, dies schriftlich zu tun, stehen wir Dir und allen anderen jederzeit zu einer Aussprache gern zur Verfügung. Wir nehmen keineswegs für uns in Anspruch, fehlerfrei zu sein, und wir sind auch nicht so vermessen zu behaupten, daß jeder unserer Werksangehörigen immer richtig handelt.

Wir sind andererseits aber der Auffassung, daß nur Offenheit aller untereinander das für das Betriebsleben notwendige Vertrauensverhältnis schaffen kann, um das wir uns in unserer Arbeit im Interesse unseres Werkes und seiner Angehörigen ständig bemühen.

Dein Hardung
Personalabteilung für Arbeiter

Winke für den Kleingärtner

Gemüse: Bereits Ende des Vormonats konnte mit der Frühkartoffelernte begonnen werden. Es reifen auch die ersten Bohnen.

Die abgeernteten Beete werden erneut



bestellt. Bis Mitte Juli können noch Rosenkohl, Wirsing, Sellerie und Porrée, während des ganzen Monats Spätkohlrabi, Grünkohl, Salat und Endivien gepflanzt werden. Ausgesät werden können noch Erbsen, Buschbohnen, Kohlrabi, Grünkohl, Salat, Endivien, Radies, Rettiche und Spinat. Möhren, die im Juli gesät werden, zeigen im späten Herbst besonders zarte Wurzeln. Die ersten Zwiebel reifen. Sie werden aus der Erde genommen und an luftiger, trockener Stelle zum Trocknen aufgehängt. Die Tomatenstauden werden regelmäßig entgeizt, d. h. alle Quertriebe werden herausgebrochen; die Spitze wird angebunden. Keinesfalls dürfen gesunde Blätter entfernt werden. Sie helfen mit bei der Ausbildung und Reifung der Früchte.

Bei Regenwetter oder an trüben Tagen wird gedüngt, vor allem alle Kohlgemüse, Gurken und Tomaten. Hierbei ist jedoch zu beachten, daß eine einseitige Jauchedüngung Geschmack und Haltbarkeit der Gemüse wesentlich beeinflußt. Besser sind Volldüngersalze, die im Gießwasser gelöst wurden.

Die reiche Erdbeerernte, besonders an Jungpflanzen, sollte uns anregen, früh genug an eine Neupflanzung zu denken. Man sichere sich daher bald von den besten Trägern die erste Pflanze an den Ausläufern. Sie wird sich besonders gut bewurzeln, wenn sie — noch neben der Mutterpflanze — schon jetzt in gut gelockertem Boden mit einer Handvoll Torfmull an ihrem Standort tiefer eingesenkt wird. Dadurch werden gute kräftige Ballenpflanzen erzielt, die schon früh ausgepflanzt werden können und im ersten Jahr üppig tragen.



Allen Freunden dieser wertvollen Gartenfrucht sei mitgeteilt, daß zur diesjährigen Pflanzzeit die neuen SENGA-Erdbeeren zum 1. Male in den Handel kommen. Sie sind das Ergebnis einer zehnjährigen Forschungszeit der Forschungsstelle von Sengbusch. Diese Sorten zeichnen sich durch gesundes und widerstandsfähiges Wachstum, üppige Erträge und guten Geschmack besonders aus. Neu und besonders ansprechend bei diesen Sorten ist, daß sie beim Konservieren ihre natürliche rote Farbe (ohne Zusatz von rotem Zucker!) behalten. Im Vormonat beobachteten wir, daß ziemlich große Äpfel oft in großen Mengen von den Bäumen abgestoßen wurden. Es handelte sich hierbei um Scheinfrüchte, deren Blüten infolge des sehr feuchten Wetters während der Befruchtungszeit nicht befruchtet werden konnten. Beim Durchschneiden einer solchen Frucht mußte man erkennen, daß die Apfelkerne taub waren.

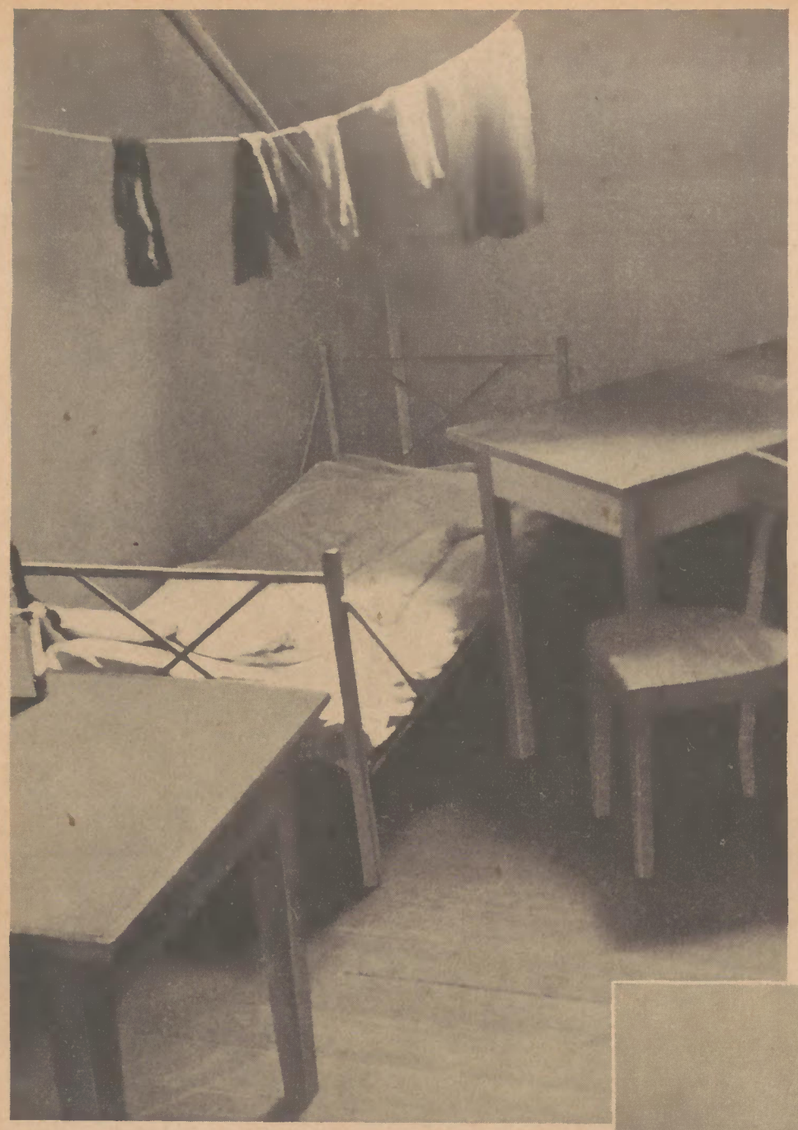
Blumen: Im Blumengarten werden abgeblühte Blumen entfernt und welke Zweige der Stauden herausgeschnitten. Die Zwiebeln der Tulpen, Narzissen und anderer Frühlingsblüher werden aus der Erde genommen, geteilt und sofort oder im Herbst wieder eingepflanzt.

Schädlinge: Auch bei großer Pflege unserer Pflanzen können Erkrankungen auftreten. Man sichere sich beizeiten die geeigneten Spritz- oder Stäubemittel. Besondere Obacht gilt im Augenblick der roten Spinne an Gurken, Bohnen und Sellerie.

Schenz

thyssenkrupp Corporate Archives

Ein Heim wird wohnlich



In diesen Wochen wird das wahr, was sich die Bewohner des tristen Gebäudes an der Osterfeier Straße schon seit Jahr und Tag gewünscht habe Es wird renoviert.

Auf dem Vorplatz warten Eisenbetten auf den Abtransport, dazwischen ein Rote-Kreuz-Spind den einmal Franzosen mitgebracht haben. Auch die harrende Treppe in dem dunklen Hausflur erinnert wie die Betten auf dem Platz, an jene Zeit, da das Ledigenheim eben kein Heim war.

Aber die Handwerker und nicht zuletzt die Insassen des Heimes sorgen für eine gründliche Änderung. Schon die erste Stube, die wir betreten, beweist das nachhaltig. Blumen auf dem Tisch, eine freundliche Tischdecke, ein nagelneuer Linoleumbelag, Gardinen an den Fenstern, saubere Betten, schöne Möbel. „Tja, es ist wohnlich geworden bei uns, nicht wahr?", meint ein Bewohner, den wir (leider!) in seinem Schläfchen gestört haben.

Einige Stuben haben eine gemeinsame Kasse angelegt und daraus die Ausgaben für jene Kleinigkeiten bestritten, die zur Verschönerung einer Wohnung entscheidend beitragen. Hier und dort steht auch ein neues Radiogerät auf dem Nachttisch. „Mit Musik geht alles besser" ist eben doch kein Schlagwort.

Überhaupt Nachttisch: Neben jedem Bett steht ein Konsölchen, und auf jedem Tisch ein Lämpchen. Wenn jetzt spät abends noch eine Leseratte ein par Seiten schmökern will, wird der schlafbedürftige Bettnachbar nicht mehr gestört werden.

Tagsüber sorgen Putzfrauen dafür, daß es in den neuhergerichteten Räumen blitzblank und freundlich bleibt. Mit Schrubber und Scheuerlappen wird dabei viel erreicht. Und die Zeiten, da alte Werkszeitungen als Lampenschirm-Ersatz dienen mußten, sind längst vorbei.

Nun — das Erbe, das 1947 angetreten wurde, war nicht eben erfreulich gewesen. Das Ledigenheim, durch die Kriegs- und erste Nachkriegszeit stark mitgenommen, war mit 136 Mann belegt. Inzwischen konnte die Zahl stark reduziert werden, aber man hofft, in absehbarer Zeit noch mehr Raum schaffen zu können. Fürs erste konnte immerhin erreicht werden, daß die einzelnen Zimmer nicht mehr überbelegt sind.

Die Renovierung macht aber nicht bei den Stuben Halt. Schon sind Schreiner bei der Arbeit, um auch den Treppenaufgang herzurichten. Der Tag, an dem die Außenfront und die Flure einer Verjüngungskur unterzogen werden, ist ebenfalls nicht mehr fern. Dann endlich wird das Ledigenheim auch wirklich ein Heim sein.

Die vergangenen Jahre waren für die Werkskollegen, die im Ledigenheim wohnen mußten, nicht leicht gewesen. Wenn jetzt der letzte Pinselstrich gezogen sein wird, können die Insassen aufatmen. Die Zeit des Notbehelfs ist dann auch für sie vorbei. Einer dieser Insassen, der gerade von der Frühschicht nach Hause kam, bedauerte das ein wenig. „Gerade jetzt, da ich heirate und bald wegziehe, wird es bei uns so nett!" Ein verständlicher Seufzer. Aber der junge Kollege wird sich deshalb doch nicht von seinem künftigen Eheglück abbringen lassen.

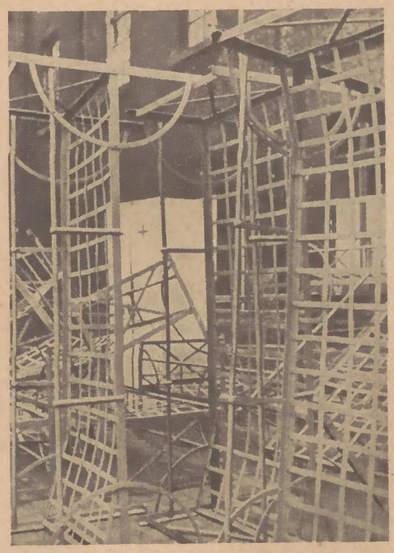
Links: Keine Spitzweg-Romantik, sondern der Winkel eines Zimmers vor der Renovierung. — Unten: Sauber und freundlich präsentieren sich die gleichen Räume jetzt. Wäscheleinen, quer durch den Raum gespannt, wird es nicht mehr geben. Die Spitzendecken verraten, daß die Stubenbewohner dereinst auch gute Hausväter sein werden.





Der Aufsichtsrat steht Kopf! Eine alte Seite des „Echo der Arbeit" als Lampenschirm. Inzwischen hat er ausgedient. Provisorien? Nicht mehr gefragt





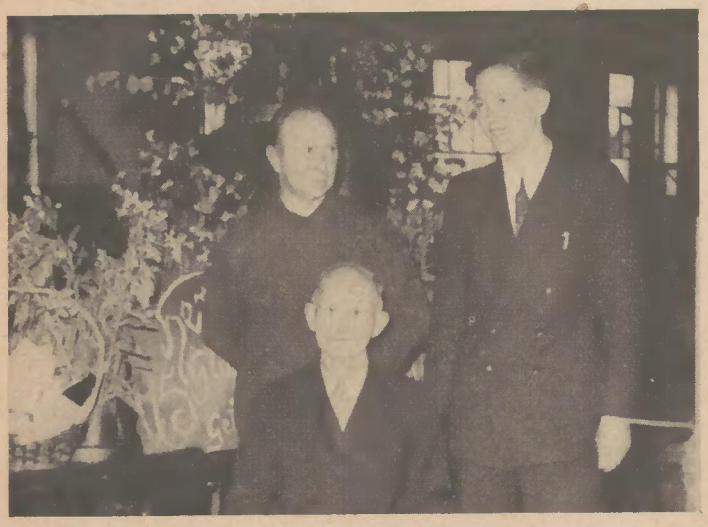




Oben rechts: Blumen, ein Buch und die Nachttischlampe — ein Dreiklang, der Gemütlichkeit verspricht. Leider gehört auf den Tisch auch der Wecker, der daran erinnert, daß auch die Pflicht nicht vergessen werden darf. — Links oben: Gerümpel gehört nicht mehr ins Heim. Alte Schränke und Spinde warten auf den Abtransport. — Rechts Mitte: Ohne Sauberkeit gibt es auch keine Wohnlichkeit! Mit Schrubber und Scheuertuch gegen den Schmutz. — Rechts unten: Das ist bestimmt keine Freitreppe. Schreiner und Maler werden aber auch hier eingreifen und den Treppenaufgang in einen würdigen Zustand versetzen. Auch dann wird es keine Freitreppe sein, aber schließlich tut es eine solide, saubere Treppe auch.

thyssenkrupp Corporate Archives

Das Werk im Bild



DREI GENERATIONEN IN EINEM WERK. Opa Bitter, seit über 47 Jahren treu als Fräser am gleichen Arbeitsplatz, mit seinem Sohn, der auch schon über 35 Jahre in der mechanischen Werkstatt (NO) als Dreher schafft, und der Enkel, der jetzt als Schlosserlehrling tätig ist. Zu diesem prächtigen Beweis menschlicher Treue und Werksverbundenheit ein herzliches Glückauf! Ganz besonders für Opa und Oma Bitter, die im nächsten Monat ihre Goldene Hochzeit feiern können.



ES IST SCHON GESCHAFFT! Wir zeigten kürzlich auf unserer Bilderseite einen Bauabschnitt des neuen Hauses an der Essener Straße, der in unverhältnismäßig kurzer Zeit hochgezogen werden konnte. Inzwischen wurde bereits das Richtfest gefeiert. Wenn es so weitergeht, werden bald die ersten Gardinen an den Fenstern, die gegenwärtig eingesetzt werden, zu sehen sein. Unsere Aufnahme zeigt, wie letzte Hand vor dem Richtfest angelegt wird. Bauzeit: 21 Tage.



NA, GIBT DAS EINE FAHRKARTE? Bestimmt nicht, denn die jungen Herren vom Einkauf, Hauptlagerhaus, Wareneingang und Betriebsläger haben eine ruhige Hand (und vorher Zielwasser getrunken). Die vier Abteilungen unternahmen kürzlich einen Ausflug ins Blaue. (Trotz Zielwasser war es aber dennoch keine „blaue" Fahrt!) Die Damen vergnügten sich in der Zwischenzeit mit Schaukeln und Eierlaufen, ehe Tombola und Tanz sie mit den Schützen vereinten.

Dr. Wolfgang Huck:

Die Begegnung der 500

Wer war es . . .?

In 18 Arbeitsgemeinschaften fanden sich im Werksgasthaus der Hüttenwerk Oberhausen AG nach und nach rund 500 Werksangehörige der einzelnen Betriebsabteilungen und Werkstätten zusammen, um in erster Linie sich selbst und davon ausgehend ihren anwesenden Kollegen und letztlich auch ihren nichtanwesenden Mitarbeitern und Vorgesetzten in ganz neuer Weise persönlich nahezukommen und als Menschen innerlich zu begegnen.

Im einzelnen nahmen an diesen Arbeitsgemeinschaften für innerbetriebliche Zusammenarbeit im Verlaufe von 2 Monaten teil:

141 Meister und Obermeister, 293 Vorarbeiter, 14 Betriebsratsmitglieder, 13 Personalsachbearbeiter, 11 Betriebsingenieure und -assistenten, 10 sonstige Angestellte, 14 Zeitnehmer, 4 Oberlokführer, 1 Praktikant.

Daß diese Zahlen für das Hüttenwerk Oberhausen von einer wesentlichen Bedeutung wurden, ist darauf zurückzuführen, daß wohl fast allen Teilnehmern diese Begegnung über das formale Zusammentreffen hinaus zu einem persönlichen und damit zu einem lebendigen und zugleich freudigen Erlebnis wurde.

Warum geschah es . . .?

Wenn wir heute eine vorläufige abschließende Bilanz dieser ereignisreichen Tage und Wochen ziehen, so können wir feststellen, daß wohl alle Teilnehmer mit „gemischten Gefühlen" kamen, eine Tatsache, die schon infolge der Außergewöhnlichkeit des Unterfangens zu erwarten war. Ebenso sicher dürfte aber auch sein, daß den allermeisten im Verlaufe unseres ebenso vertrauensvollen wie lebendigen Beisammenseins deutlich wurde, daß unser Beginnen und Bemühen nicht etwas darstellte, was man tun kann, was man ebensogut aber auch lassen konnte. Es wurde offenbar, daß wie in jedem Großbetrieb so auch im Hüttenwerk Oberhausen die menschlichen Verhältnisse in mancher Hinsicht in Gefahr geraten, hinter den Belangen der Fertigung in zu starkem Maße in den Hintergrund zu geraten.

In gemeinsamen Aussprachen stellten wir übereinstimmend und immer wieder bestätigend fest, daß offenbar als Zeichen unserer Zeit schon unsere eigene Ausbildung mit einer solchen Unterbewertung des Menschlichen begonnen hat. Zumeist können wir uns einer gediegenen und gründlichen Fachausbildung rühmen, müssen jedoch immer wieder mit Erstaunen und Befremden feststellen, daß uns niemand die Kunst lehrte, dieses unser Wissen in der richtigen Weise dem Mitarbeiter zu vermitteln. Diese Grundeinstellung den menschlichen Belangen gegenüber ist offensichtlich eine äußerst gefahrvolle Erscheinung unseres Zeitgeistes, der wir uns nur schwer entziehen können und die darum auch unser Betriebsleben weitgehend beherrscht. Dies wurde uns besonders deutlich an dem Punkt, wo wir uns bewußt machten, welche Einschätzung und Behandlung nur allzu häufig der Neuling im Betrieb genießt und wieviel pfleglicher z. B. eine neuangeschaffte Maschine oftmals behandelt wird.

Weil hier eine brennende Not uns berührte, darum fanden wir uns mit unseren Herzen und Gedanken zusammen, um zu fragen, was zu tun sei und was praktisch geschehen könne.

Was taten wir . . .?

Hier wie auf vielen anderen Gebieten einen Wandel unseres persönlichen und betrieblichen Zusammenlebens herbeizuführen, war das Hauptanliegen unseres gemeinsamen Fragens und Suchens. Wir bemühten uns deshalb — fernab von aller hier völlig unangebrachten Wissenschaftstheorie — praktisch und gründlich um eine echte Selbsterkenntnis, suchten und fanden Wege, unsere Mitmenschen kennenzulernen und zu verstehen. Wir erlebten an praktischen Beispielen und in vielfältigen Übungen, daß es sehr wohl möglich ist, seine Mitarbeiter objektiv und gerecht zu beurteilen und faßten Mut, dieses im Zuge einer mitmenschlichen Neuorientierung

thyssenkrupp Corporate Archives

in Zukunft auch praktisch anzustreben. Wichtigste Hilfsmittel beim Erarbeiten dieser Erkenntnisse waren uns immer wieder die eigenen Erfahrungen, und zwar unsere Erfolge im Umgang mit Menschen genau so wie unsere Pannen auf diesem Gebiet. Wir erfuhren, daß es ohne Selbsterkenntnis keine Menschenkenntnis und kein mitmenschliches Verstehen gibt und daß zu wirklich verantwortlicher Menschenführung ein großes Maß an echter Menschenliebe gehört. Langmut, Toleranz, Geduld und Vergessenkönnen sind als Auswirkung dieser Grundhaltung genau so wichtig wie ein unbedingtes Halten von Versprechungen. Aus diesen erfahrenen Erkenntnissen entnahmen wir für uns die verpflichtende Verantwortung, dem „Umgang mit Menschen im Betrieb" in allen seinen betrieblichen Erscheinungsformen und bei allen sich bietenden Gegebenheiten erhöhte Aufmerksamkeit zu schenken und diese nicht wie bisher nur allzu häufig dem Zufall zu überlassen. Praktische Betriebssituationen wie Neueinstellungen, Versetzungen, Entlassungen, Eingreifen bei fehlerhaften Arbeiten, Verhalten bei betrieblichen Konflikten wurden kritisch durchgesprochen. An positiven und negativen Beispielen wurden wiederum Erfahrungen ausgetauscht und neue Wege zu sinnvoller und verständiger Menschenbehandlung gesucht und — wie wir meinen — in vielen Fällen auch gefunden.

Produktion und Leistung als Aufgabe und Ziel, aber der Mensch als Mittelpunkt alles menschlichen Bemühens, das war es, was uns veranlaßte, auch die Arbeitsmittel daraufhin zu untersuchen, ob sie dem menschlichen Verlangen und seinen berechtigten Bedürfnissen immer in erforderlichem Maße angepaßt sind. Und wir fanden, daß es auch hier noch mehr als genug Möglichkeiten gibt, dem schaffenden Menschen das betriebliche und persönliche Dasein zu erleichtern. In dieser Richtung mitzudenken und verantwortlich zum Wohle der gesamten Betriebsgemeinschaft mitzuarbeiten, erschien uns als ein wichtiges Anliegen, das der Anstrengung und des Schweißes aller Betriebsangehörigen wert ist.

In diesem Zusammenhang gehört auch unser Bemühen, unsere Mitarbeiter in einer Weise an ihre Arbeit heranzubringen, so ein- und anzuweisen, daß dem Betrieb die Leistung und den Mitarbeitern Arbeitsfreude und Verdienst garantiert sind und daß darüber hinaus ein wirklich kollegiales Zusammenarbeiten gewährleistet ist. Es wurde als untragbar erkannt, daß jemand in einem Betrieb sich seine Arbeit „stehlen" muß. Hier die psychologischen Voraussetzungen einzusehen, erschien uns leichter, als sie nun in der Praxis auch wirklich anzuwenden. Dies veranlaßte uns zu üben, zu trainieren, und wir spürten es, daß auch hier unsere Kräfte wuchsen und unsere Möglichkeiten sich vervielfältigten — meist sogar weit besser, als wir es zunächst erwartet hatten.

Abschließend wurde uns zum Erlebnis und zur Gewißheit, daß all diese Dinge bei weitem nicht nur eine Sache des methodischen Wissens, sondern vor allem und in erster Linie eine Angelegenheit des verantwortlichen Gewissens sind. Sein Herz für die Kollegen und die Mitarbeiter immer von neuem aufzuschließen, stellt einen Akt harter Selbsterziehung und Selbstbesinnung dar, ist aber letztlich die einzige Möglichkeit, um diesen Weg betrieblicher Menschenführung mit Erfolg zu gehen. Gleichzeitig erhielten wir wieder aus den Erfahrungen aller die tröstliche Gewißheit, daß der schaffende Mensch ebenfalls bereit ist, in seinem Vorgesetzten den Menschen anzuerkennen, der genau wie er selbst Irrtümern und Fehlern unterworfen ist und daß keinem Vorgesetzten ein Stein aus der Krone fällt, wenn er freimütig eigene Fehler anerkennt und auf sich nimmt. Solche Fehler verzeiht der Mann der betrieblichen Praxis eher, als wenn er spürt, daß sein Vorgesetzter kein Herz hat und in ihm nur eine auswechselbare Nummer sieht.

Und Deine Meinung?

Die umfassende Darstellung Dr. Hucks über das so schwierige Kapitel „Menschliche Beziehungen in einem Großbetrieb" kann, darüber ist sich jeder klar, nicht so ohne weiteres „heruntergelesen" werden wie eine heitere Kurzgeschichte. Im Gegenteil: Das Gesagte fordert vom Leser Konzentration und Nachdenken. Dennoch glauben wir, daß das Thema so bedeutsam ist, daß es auch in dieser breiten Form behandelt werden durfte. Entscheidender aber ist, wie sich der Leser zu den Ausführungen Dr. Hucks stellt. Es wäre erfreulich, wenn sich daran eine rege Diskussion mit allem Für und Wider entzünden würde. Deine Meinung interessiert — wir würden uns freuen, sie kennenzulernen.

Was stellten wir fest . . .?

All unsere „Gespräche am runden Tisch" blieben jedoch niemals im Allgemeinen, sondern hatten sowohl zum Ausgangs- wie zum Zielpunkt die Verhältnisse im Hüttenwerk Oberhausen. In den allermeisten Kursen war die Aufgeschlossenheit der Teilnehmer sehr groß und häufig war es so, daß

Stimmen der Teilnehmer

Von den Fünfhundert, die den arbeitspsychologischen Arbeitsgemeinschaften Dr. Hucks beiwohnten, äußerten sich eine Reihe, deren Urteil auszugsweise hier wiedergegeben sei. So schreiben einige Meister der Eisenbahnwerkstätte in einem längeren Brief: „Diese Ausführungen sind zweifellos einer guten Zusammenarbeit innerhalb des Betriebes dienlich . . . Die Vorträge hinterließen einen nachhaltigen Eindruck und müßten häufiger wiederholt werden . . ." Die Meinung eines Betriebsrates: „In Deutschland wurde stets auf eine gute Fachausbildung Wert gelegt, niemand aber zeigte den Weg zu einer echten Partnerschaft. Im Austausch von Erfahrungen, nicht im Rezepte-Verschreiben liegt für jeden der Gewinn . . ." Ein Betriebsassistent schreibt: „Manchem der Teilnehmer wurde erst hierdurch klar, welch außerordentlicher Wert der richtigen Menschenführung zukommt, und mancher wird sich der Darlegungen Dr. Hucks erinnern und sich danach richten, wenn er in irgendeiner Form Entscheidungen in bezug auf seine Arbeitskameraden zu treffen hat."

die anfänglich größten Skeptiker im Verlauf der Arbeitsgemeinschaft zu den interessiertesten und lebhaftesten Mitarbeitern wurden, die den anderen aus eigenem guten oder bitteren Erleben am meisten zu geben hatten. — Betrüblich war festzustellen, daß der Ungeist unseres technifizierten Zeitalters auch vor den Toren des Hüttenwerks Oberhausen nicht halt gemacht hat, so daß ein Teil der betrieblichen Führungskräfte sich wesentlicher Funktionen von oben und unten entkleidet fühlt und aus diesem Grunde vor den so überaus wichtigen Aufgaben der betrieblichen Menschenführung mit einiger Ratlosigkeit und Zaghaftigkeit steht. Vielen wurde erst in unseren auf völligem gegenseitigen Vertrauen basierenden Gesprächen wieder klar, daß sie bedeutend mehr sind, als „Funktionäre der Tonnenzahl". Und gerade diese Kollegen waren am dankbarsten, daß sie in gemeinsamer Arbeit mit ihren Kollegen neue Wege und neue Möglichkeiten selbst für schwierige Situationen finden konnten. Sie empfanden, das spürte man auch ohne viel Worte deutlich, unser Zusammensein als ein wirkliches Geschenk. Zeigt es sich doch, daß die Strukturenentwicklung des Betriebes selbst nicht unwesentlich zur Entstehung solcher führungsmäßigen Unzulänglichkeiten beigetragen hat. Sowohl die Entwicklung zum Großbetrieb wie auch die Umschichtung der Personal- und Vorgesetztenverhältnisse in den letzten Jahren brachten es mit sich, daß der Kontakt von oben nach unten und der von unten nach oben eine bedrohliche Lockerung erfuhr, so daß eine Festigung als ein dringendes Gebot der Stunde erscheint. Darüber hinaus wurde offenbar, daß es vor allem in menschlich-persönlicher Hinsicht an einer sinnvollen Koordinierung der Verhältnisse auf horizontaler Ebene weitgehend fehlt. Die Folge davon ist in vielen Betriebszweigen statt eines geordneten Miteinander ein nicht koordiniertes Nebeneinander. Die „Schuldigen" in Gestalt von „Betrieb", „Zeitmangel", „Termin- und Tonnendruck", oder wie sie sonst heißen mögen, wurden als das entlarvt, als was sie von uns allen im Grunde empfunden wurden: Als Ausdruck der seelischen Not unserer Zeit, die letztlich darin wurzelt, daß wir Menschen es haben dahin kommen lassen, daß wir nicht mehr zueinander finden!

Was muß geschehen . . .?

Hier einen ersten Ansatzpunkt gefunden zu haben zum Wohle des Gesamtbetriebes, dürfte der Hauptgewinn unseres gemeinsamen Strebens und Bemühens gewesen sein. Alle empfanden es, daß es nur ein erster, aber auch ein sehr hoffnungsvoller Anfang des Sichfindens war, dem weitere Schritte in dieser Richtung folgen müssen, wenn der Gewinn dieses ersten Unterfangens auch dem letzten Mann des Betriebes und der Verwaltung zugute kommen soll. Fast alle haben in diesen wenigen Stunden gemeinsamer Besinnlichkeit gesehen und erlebt, daß es sich vielfältig auch für sie selbst lohnt, sich um den Mitarbeiter und Kollegen im Sinne echten Verstehenwollens zu kümmern und sie haben gespürt, daß, wo Menschen zusammenfinden wollen, sich auch ein Weg öffnet. Das nächste wird sein müssen, daß jeder an seinem Platz den Willen zur kollegialen Zusammenarbeit, die Bereitschaft zum Mitdenken und zum Mitverantworten in jeder nur möglichen Form in die Tat umsetzt und daß er das letztlich in menschlichen Schwächen begründet liegende Trennende in den Hintergrund treten läßt.

Von seiten des Betriebes und der Geschäftsführung kann der Erfolg dieses Bemühens dadurch garantiert werden, daß sie dafür sorgen, daß in echter gegenseitiger Toleranz eine wirklich organische Koordinierung in vertikaler ebenso wie in horizontaler Richtung vorgenommen wird. Hier mit Überlegung und Verstand die nächsten Schritte zu unternehmen, wird das verantwortliche Unterfangen der Männer sein müssen, denen das persönliche und betriebliche Schicksal von 11 000 redlich schaffenden Menschen anvertraut ist. Wir anderen aber wollen unsere Herzen öffnen, um uns gegenseitig Schritt für Schritt weiterzuhelfen — ein jeder an seiner Stelle.

thyssenkrupp Corporate Archives

Vater und Sohn - die neuen Gasbehälter

Wer seinen Weg zur Hütte über die Henkelmannbrücke nimmt, konnte in den letzten Monaten beim Blick über den Zaun der E. O. I neben dem Wasserhochbehälter etwas wachsen sehen, das sich im Laufe der Zeit als Gasbehälter ansprechen ließ. Und wer dann noch besonders groß war, konnte neben diesem noch einen kleineren entdecken, der wie ein Sohn neben seinem Vater stand. Diese beiden Gasbehälter sind die neuen Sauerstoffbehälter, die im Monat Juni fertiggestellt wurden, der große faßt 10 000 Kubikmeter und enthält 73prozentigen Sauerstoff, während der kleine für 200 Kubikmeter 99,5prozentigen Sauerstoff bestimmt ist.

Mancher, der mich fragte, was das für neue Gasbehälter seien, und die Antwort bekam, es wären die neuen Sauerstoffbehälter, sah mich oft ganz erschrocken an und meinte dann, ob das nicht eine sehr gefährliche Angelegenheit sei. Nun, ich kann alle mit gutem Gewissen beruhigen: Der Sauerstoff, den jeder von uns als wichtigstes Element zum Leben braucht, ist ein nicht gar so gefährlicher Geselle, wenn man ihn allein für sich läßt, er brennt nicht und explodiert auch nicht. Nur wenn man ihn mit brennenden Stoffen zusammenbringt, dann wird der Sauerstoff sehr aktiv, und das um so mehr, je höher der Druck ist, unter dem der Sauerstoff steht. Aber das wissen wir doch alle schon, die beim Brennen oder Schweißen mit der Sauerstoff-Flasche gearbeitet haben, daß hierbei z. B. ein paar Öltropfen am Reduzierventil ganz gefährliche Explosionen zur Folge haben können. Wie gesagt, die alten Füchse mit den Schweißbrennern kennen das längst.

Also bei allen brennbaren Stoffen fördert der Sauerstoff um so mehr die Verbrennung, je reiner er ist und je höher der Druck ist, unter dem er steht.

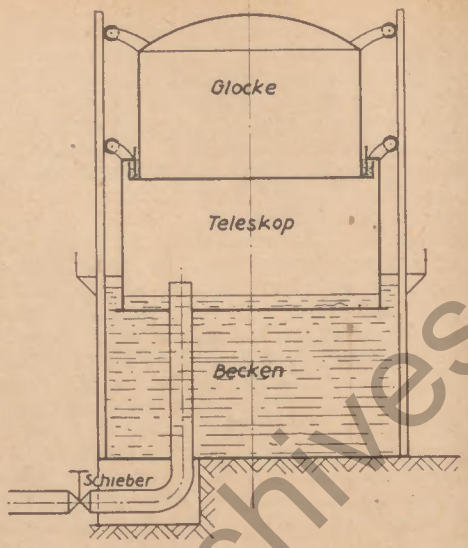
Und nun zurück zu unseren Sauerstoffbehältern. Die Sauerstoffbehälter sind als nasse Gasbehälter ausgeführt, früher nannte man solche Behälter auch Gasometer. Nun wird mancher gern wissen wollen, warum wir hier für Sauerstoff nicht dieselben trockenen Gasbehälter aufgestellt haben wie sie auf NO mit 40 000 und am Kanal mit 350 000 Kubikmeter Fassungsvermögen stehen. Der Grund dafür ist ganz einfach; die trockenen Gasbehälter haben innen eine Scheibe, die auf dem Gas schwimmt, und die Abdichtung am Rand zwischen Scheibe und Behälter geschieht also mit Öl. Weiter brauche ich hierzu wohl nichts mehr zu sagen. — Von einem nassen Gasbehälter habe ich eine Skizze beigefügt, aus der alles Wesentliche hervorgeht. Zunächst ist unten das große Wasserbecken, das beim großen Sauerstoffbehälter etwa 6 000 Kubikmeter Wasser enthält. Das ist natürlich mit 6 000 t bei nur 350 t Eigengewicht des Behälters ein erhebliches Gewicht, das auch besondere Fundamente verlangt, um so mehr, als wir uns im Bergbaugebiet befinden. Es ist daher Vorsorge getroffen, bei einer Bodensenkung durch schwere Pressen wieder die rechte Lage herzustellen.

In das Wasserbecken taucht man die Glocke ein, mehr oder weniger, je nachdem wieviel Sauerstoff im Behälter ist. Der kleine Sauerstoffbehälter ist so — wie bis jetzt beschrieben — nur mit einer Glocke ausgerüstet. Dagegen ist der große Sauerstoffbehälter noch weiter ausziehbar. Er hat nämlich ein Teleskop, das sich beim vollständigen Herausheben der Glocke an diese anhakt und dann als Verlängerung der Glocke zur weiteren Füllung des Behälters verwandt wird. Der Sauerstoff befindet sich nur in dem beweglichen Teil des Behälters, das Becken enthält nur Wasser und wird gebraucht, um Glocke und Teleskop aufzunehmen. Seitlich an der Glocke und am Teleskop sind Rollen angebracht, die für die Führung sorgen.

Zum Einströmen und zur Entnahme von Sauerstoff ist unten im Beckenboden ein Rohr eingeführt, das durch die Wasserfüllung in die Glocke ragt. Wenn der Behälter voll ist und noch weiter Sauerstoff eingespeist wird, dann sorgen Überströmrohre dafür, daß dieser Überfluß ausströmen kann. Bei vollem Behälter kann also nichts passieren. Anders ist es aber, wenn der Behälter leer ist und das große Sauerstoffgebläse mit einer Leistung bis zu 12 500 Kubikmeter pro Stunde noch weiter Sauerstoff absaugt. Dann wäre es um den Behälter böse bestellt, wenn wir ihn nicht durch besondere Vorsichtsmaßnahmen gegen Zusammensaugen (Zerstörung) geschützt hätten. Bei einem bestimmten unteren Behälterstand wird der Behälter automatisch von der Sauerstoffleitung abgeschlossen. Wenn das Sauerstoffgebläse dann noch weiter saugt, wird durch ein Ventil Luft angesaugt.

Aber auch gegen chemische Einflüsse ist der Behälter weitgehend geschützt. Bekanntlich rosten Eisen und Stahl unter dem Einfluß von Sauerstoff und Wasser, die ja beide in unserem Fall genug vorhanden sind. Bei normalen Gasbehältern, die mit Leuchtgas gefüllt sind, kann man sich gegen das Wasser schützen, indem man auf die Oberfläche des Wassers eine ordentliche Ölschicht gibt. Und das Leuchtgas selbst enthält ja nur Spuren von Sauerstoff. Bei uns hat daher die Versuchsanstalt zunächst ein besonders legiertes Blechmaterial ausgesucht, das — wie der Fachmann sagt — korrosionsbeständig ist, also nicht so leicht rostet. Außerdem wurde der Sauerstoffbehälter durch drei Anstriche von Spezialfarben, die natürlich kein Öl enthalten, im Innern besonders geschützt. Die Jahre werden zeigen, ob diese Maßnahme zu einer verlängerten Lebenszeit der besonders gefährdeten Glocke führen.

Nachdem nun endlich alles fertig war, konnte am 27. Juni der große Sauerstoffbehälter in Betrieb genommen werden. Der Behälter liegt zwischen dem Sauerstofferzeugungsapparat und dem Sauerstoffgebläse zu den Verbrauchsstellen. Die Sauerstoffanlage liefert eine konstante Menge von 6 500 Kubikmeter in der Stunde. Das Sauerstoffgebläse fördert bei einem konstanten, verhältnismäßig niedrigem Druck von 2,8 atü die jeweils benötigte Sauerstoffmenge in die Druckleitung. Das Sauerstoffgebläse hat automatische Regler für diese Vorgänge, braucht also nicht von Hand verstellt zu werden. Wird also jetzt im Betrieb mehr Sauerstoff abgenommen (bis zu 12 500 Kubikmeter pro Stunde) liefert die Sauerstoffanlage ihre konstante Menge von 6 500 Kubikmeter pro Stunde und der Rest wird aus dem Sauerstoffbehälter entnommen. Wird umgekehrt im Betrieb weniger Sauerstoff abgenommen als die Sauerstoffanlage erzeugt, nimmt der Sauerstoffbehälter diesen Überschuß auf. Der Sauerstoffbehälter hat also eine ausgleichende Wirkung. Sinkt sein Inhalt auf einen bestimmten Mindestand, so ertönt in der Verbrauchsstelle eine Hupe, die anzeigen soll, daß der Sauerstoffbehälter fast leer ist. Es muß jetzt also die Sauerstoffabnahme abgebremst werden, sonst gibt es „verdünnten Sauerstoff" durch Ansaugen von Luft in der Saugleitung, wie schon oben beschrieben wurde.



Gegenüber dem bisherigen Verfahren ohne Sauerstoffbehälter können wir als Erfolg buchen, daß wir jetzt dauernd konstanten Druck an den Verbrauchsstellen haben und nicht mehr den stoßweise nicht gebrauchten Sauerstoff abblasen müssen, sondern im Sauerstoffbehälter speichern können. Wir wollen hoffen, daß der Sauerstoffbehälter immer einen ausreichenden Inhalt aufweist, dann können die Verbraucher aus dem Vollen schöpfen, und so die metallurgischen Vorgänge in der gewünschten Form zur Abwicklung gebracht werden.

Eickmeier

Kollektiv-Unfallversicherung

Mit Ablauf dieses Monats verjähren sämtliche Ansprüche aus Unfällen, die sich im Monat

Mai 1950

ereignet haben.

Na, so schwer war es eigentlich gar nicht!

Viertes Preisrätsel einmal anders. — Für Leute mit Ideen

Arges Kopfzerbrechen scheint unsere dritte Preisaufgabe bereitet zu haben, denn es gingen viele falsche und sehr wenige richtige Lösungen ein. Nein, der Bildausschnitt zeigte weder eine Jalousie, noch Holzschwellen, noch versandfertige Bleche, noch Eisenbahn-Schienen, noch ein Knüppel-Stapel, wie viele Einsender meinten. Vielmehr war ein Ausschnitt aus der Gasometer-Wand wiedergegeben. Von den richtigen Lösungen holten sich diesmal Vinzenz Pawlak und U. Thöne den Fünf-Mark-Preis, mit 10 Emmchen wurde M. Diekmann bedacht, während sich Ursula Voßkühler (Zementwerk) den 1. Preis mit fünfzehn Mark angelte. Herzlichen Glückwunsch! Unser Glücksengel war diesmal eine fünfjährige blonde Renate. Ihre Vorgängerin, die lütte Beate, bekam von Kurt Langenfeldt, der beim vorigen Mal den 1. Preis errang, aus Freude über ihre glückliche Hand neben ein paar Süßigkeiten einen lieben Brief. — Beate läßt danken!

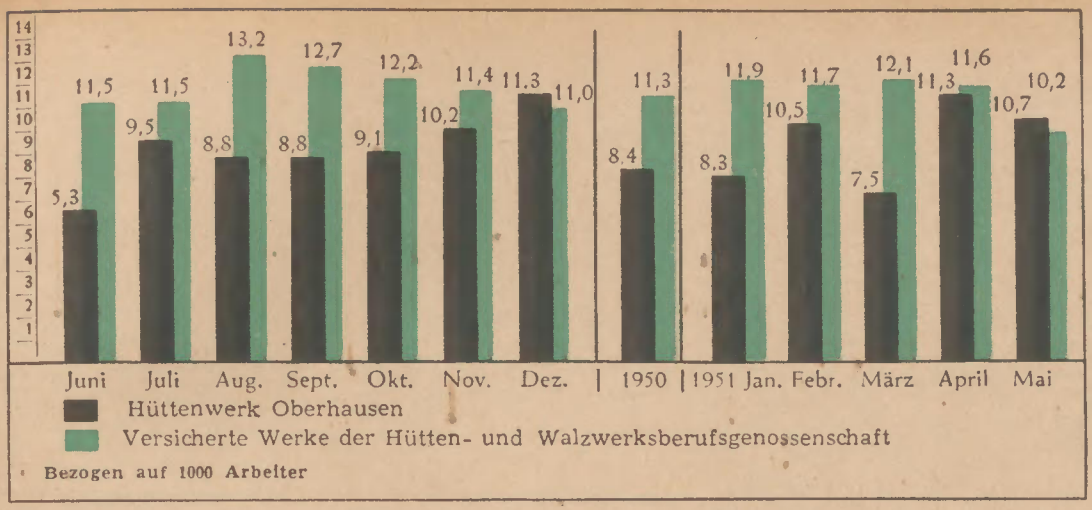
Unsere vierte Preisaufgabe ist etwas kniffliger. Unser Werk ist in zahlreiche Betriebe aufgegliedert. Ein großer Arbeitskreis ist unter dem Begriff „Maschinelle Hilfsbetriebe" zusammengefaßt. Dazu gehören der Maschinen- und Werkstättenbetrieb, der Kraftbetrieb, die Elektrobetriebe, die Baubetriebe, das Bautechnische Büro, die Wasserwerke, das Maschinentechnische Büro und alle anderen „Maschinellen Hilfsbetriebe", die zum Beispiel die Hochöfen, die Blechwalzwerke, die Stahl- und Walzwerke und so weiter betreuen. Wer von uns findet für den Begriff „Maschinelle Hilfsbetriebe" einen neuen Ausdruck, der dem Wesen dieser wichtigen Betriebe besser gerecht wird? Der jetzige Name klingt, als seien diese Betriebe nur Anhängsel. Ein treffender Vorschlag von Euch könnte diesen Zustand ändern. Tüftler heraus — es warten die Preise auf Euch! Einsendeschluß: 10. August 1951, mittags 12 Uhr. Einfache Postkarten mit Namen und Anschrift, dem Lösungsvorschlag und dem Vermerk: „4. Preisaufgabe", an die Redaktion „Echo der Arbeit" adressiert und in einen Werksbriefkasten gesteckt, genügt, um eine gute Chance zu bekommen.

PERSONALIEN

Zum Meister bzw. Obermeister ernannt

1. **Peter Cürten**, geb. am 17. 4. 1898
   Eintritt bei der Firma: 1912
   Werdegang: 1912—1922 GHH, Arbeiter; 1922—1927 Maschinen-Bau, Düsseldorf, Schlosser; 28. 7. 27 —30. 4. 51 GHH/HO, Walzmeister; 1. 5. 51 HO/Bl, Obermeister (Grobblech).
2. **Konrad von Laar**, geb. am 7. 1. 1899
   Eintritt bei der Firma: 31. 3. 1913
   Werdegang: 31. 3. 13—6. 3. 39 GHH, Walzer; 7. 3. 39—30. 4. 51 GHH/HO, Walzmeister; 1. 5. 51 HO/Bl, Obermeister (Mittelblech).
3. **Hermann Pfaffendorf**, geb. am 7. 10. 1896
   Eintritt bei der Firma: 30. 6. 1922
   Werdegang: 30. 6. 22—30. 4. 51 GHH/HO Arbeiter/Vorarbeiter (mit kleinen Unterbrechungen); 1. 5. 51 HO/Bl, Meister (Beizerei und Streckerei).

thyssenkrupp Corporate Archives





Sprechende Unfallzahlen

Die aus der Unfallstatistik 1951 abzuleitende Tendenz, nämlich eine stetige, teilweise sprunghafte Steigerung, führt erstmalig in diesem Jahr zu Werten, die über denen der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft liegen. Die Urlaubsmonate bedeuten immer eine Intensivierung der Arbeit, die sich auch in der Erhöhung der Betriebsunfälle äußert. Weiter ist diese Jahreszeit durch zusätzliche Hitzebelastung gekennzeichnet. Zu der absoluten Unfallzahl von 96 Betriebsunfällen kommen noch 14 Wegeunfälle, vorwiegend durch Fahrräder und Motorräder verursacht. Im nachstehenden werden jene Betriebsabteilungen mit dem Vormonat verglichen, bei welchen eine höhere Unfallzahl vorliegt:

Betrieb	Monat April 1951	Monat Mai 1951
Thomasstahlwerk	7	8
Thomasschlackenmühle	0	1
Radsatzwerk	0	2
Blechwalzwerk/Zurichterei	15	20
Schlackensteinfabrik	0	5
Kraftbetrieb Hochöfen	3	4
Maschinenbetr./Blechwalzw.	0	2
Elektr. Betrieb/Hochöfen	0	2
Elektr. Betrieb/Blechwalzw.	0	1
Baubetrieb/Blechwalzwerk	1	2
Wasserwerke	0	1
Wärmeabteilung	0	1
Versuchsanstalt	0	2
Eisenbahnwerkstätte	0	1
Eisenbahnbetrieb	10	12

Besonders hervorstechend sind die Zurichtereien der Blechstraßen und die Schlackensteinfabrik.

Folgende wissenswerte Betriebsunfälle wurden im Berichtsmonat gemeldet, aus denen lehrreiche Rückschlüsse durch unsere Belegschaft gezogen werden können:

Infolge ungeschickter Handhabung des Schraubenschlüssels, der beim Anziehen einer Mutter abglitt, wurde der Mitarbeiter am Kopf verletzt.

Ein angelernter Rohrleger des Wasserwerkes sollte einen Koksofen, der zum Einschmelzen von Altblei benutzt wurde, anzünden. Da das Brennmaterial schlecht anbrannte, verwendete er flüssigen Brennstoff. Durch die entstehende Stichflamme erlitt er Verbrennungen 2. Grades am rechten Ober- und Unterarm.

Drei Unfälle ereigneten sich durch abspringende Eisenteile vom Hammerbahn bzw. vom bärtigen Meißel.

Beim Abspringen von der fahrenden Lokomotive kam der Maschinenführer zu Fall und schlug mit dem rechten Knie auf die Erde.

Ein Stahlbauschlosser vom Blechwalzwerk hatte an einem Kokskübel Nietlöcher aufzureiben. Als die Bohrmaschine sich mit der Reibahle festsetzte, wollte er diese mit der rechten Hand wieder in Betrieb setzen. Beim plötzlichen Anlauf wurde die Hand mitgerissen, die Maschine jedoch vom Mitarbeiter stillgesetzt, so daß die Hand erhalten blieb.

Ein Blockprüfer, der eine im Weg liegende Probe beseitigen wollte, verbrannte sich die Hand, weil er nicht wußte, daß die Probe heiß war.

Ein Hilfsarbeiter des Baubetriebes quetschte sich die linke Hand, da diese beim Aufstellen von Sauerstoffflaschen zwischen Wagenwand und Flasche geriet.

Beim Öffnen einer Schiebetür geriet ein Bunkermann des Thomaswerks zwischen Türfüllung und Türgriff.

Beim Absteigen von einer fahrenden Lokomotive schlug ein Rangierer mit dem Kopf gegen einen Lichtmast, der nicht innerhalb des Profils stand.

In den Stahlwerken ereigneten sich wieder Verbrennungen, besonders der Füße, infolge Nichtbenutzung von Körperschutzmitteln.

Pll.

ECHO DER ARBEIT

Herausgeber: Hüttenwerk Oberhausen AG, Oberhausen (Rhld.), Essener Straße 66. Verantwortlich: Dir. Karl Strohmenger. Redaktion: Manfred Ph. Obst, Sozialhaus.

Druck: Vereinigte Verlagsanstalten Oberhausen (Rhld.). Klischees: Vignold, Essen. Auflage: 12 700.

Fotos: WZ (14), Archiv (1).

SIE GINGEN VON UNS

Johann Classen, Kranführer, Maschinenbetrieb	3. 6. 1951
Wilh. Lelgemann, Bauzeichner, Baubetrieb, Techn. Abt.	7. 6. 1951
Wladislaus Wechczinski, Gruppenführer, Hochöfen	9. 6. 1951
Herbert Kostrzewa, Anhänger, Martinwerk	10. 6. 1951
Peter Strauß, Oberpförtner, Werkschutz	12. 6. 1951
Heinrich Schmidt, Gießgrubenvorarbeiter, Martinwerk	16. 6. 1951
Eugen Stumm, Elektromeister, Masch. Hilfsbetr.	26. 6. 1951
Peter Hartmann, Hundeschmied, 550er Straße	28. 6. 1951

EHRE IHREM ANDENKEN!

Unsere Jubilare

des Monats Juni

50 Dienstjahre

Heinrich Arnold, Zugmelder
Hermann Graeff, Konstrukteur

25 Dienstjahre

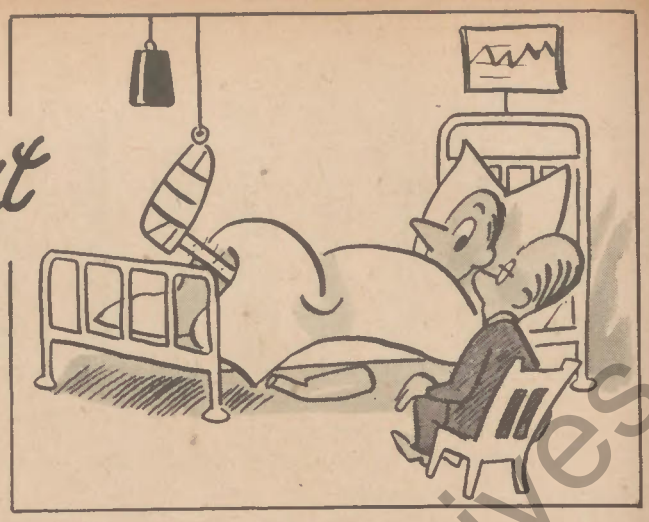
Walter Bleckmann, Maschinist
Wilhelm Jansen, Brenner
Ernst Kaufmann, Kranführer
Friedrich Klein, Kranführer
Johannes Kolodziej, Trichtermacher
August Kuhn, Waschraumwärter
Paul Kuhnigk, Gruppenführer
Johannes Rohr, Maschinist
Albert Spicher, Schlosser
Karl Stamm, Maschinist
Erich Winterfeld, Kanalreiniger
Wennemar Ziegler, Elektriker

Ein herzliches Glückauf!

thyssenkrupp Corporate Archives

Willi Kleppe zeichnete:

Wenn Vati Lohntag gehabt hat



„Die Lohntüte war mir auf den Fuß gefallen!"
„Da kannste aber froh sein, daß die Abzüge unter waren!"



„Bis auf fünf Mark hab' ich es wieder geschafft, Heinrich!"

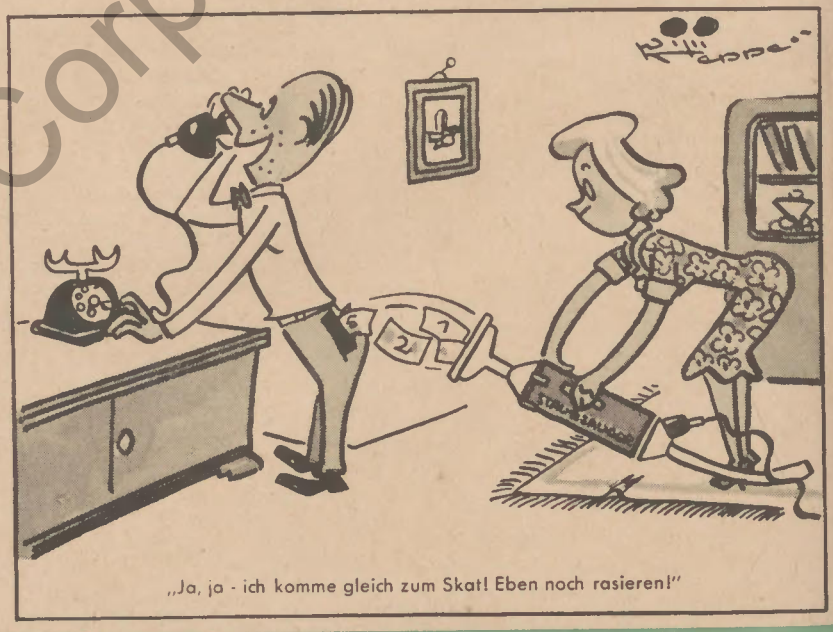


EMPFANG

am Lohntag — und einen Tag darauf



„Überstürze Dich nicht, Paula! Du kriegst die Lohntüte noch früh genug!"



„Ja, ja - ich komme gleich zum Skat! Eben noch rasieren!"

Wichtiges vom Lohnbüro

Das Lohnbüro hat neben seinen laufenden Arbeiten, die in erster Linie der Erstellung der monatlichen Lohnabrechnung und sich wiederholender Abschlagszahlungen bestehen, eine erhebliche Mehrarbeit in der Abwicklung des Publikumverkehrs zu bewältigen. Es handelt sich hierbei überwiegend um Anträge auf Erstattung von Lohnsteuer und um Fragen in Lohnpfändungs- und Rentenangelegenheiten. Nicht zuletzt werden Vorschußzahlungen gewünscht. Z. Z. werden unter bestimmten Voraussetzungen an Spätheimkehrer und Flüchtlinge Lohnsteuerbeträge aus dem Jahre 1948 von den Finanzämtern erstattet. Dazu benötigt der Antragsteller eine Lohn- und Lohnsteuerbescheinigung, aufgeteilt nach den Zeiten vom 1. 1. bis 31. Mai, vom 1. Juni bis 30. Juni und vom 1. Juli bis 31. Dezember 1948. Nach neueren Bestimmungen können auch bei Familienstandsänderungen, wenn diese in den Jahren 1948 und 1949 bis jeweils zum 31. 8. eingetreten sind, Anträge auf Steuererstattungen bei den Finanzämtern gestellt werden. Die Angestellten des Lohnbüros helfen den Betriebskollegen gern. Sie haben inzwischen hunderte der verschiedensten Bescheinigungen ausgestellt, und noch ist das Ende der Erstattungsaktion nicht abzusehen. Dies alles ist jedoch, wie gesagt, eine zusätzliche Arbeit für das ohnehin schon überlastete Lohnbüro, die sich evtl. durch Überlegung in gemäßigte Bahnen leiten läßt. Wem ist eine Unterbrechung einer gut in Fluß befindlichen Arbeit angenehm? Gewiß keinem! Aber der Lohnbuchhalter muß im Laufe des Tages sehr oft seine dringenden, termingebundenen Arbeiten unterbrechen, um dem jenseits des Schalters stehenden Kollegen zu helfen. Nach Fertigstellung der Bescheinigung wird die Unterschrift eingeholt. Der Antragsteller scheidet mit freundlichem Gruß. Inzwischen ist eine nette Zeitspanne verstrichen, und der Lohnbuchhalter kann seine vorhin unterbrochene Tätigkeit wieder aufnehmen. Schon meldet sich der nächste Besucher.

Dieser Zustand, der nun schon seit langen Wochen besteht, ist zu einer untragbaren Belastung geworden. Deshalb soll überlegt werden, wie Erleichterung geschaffen werden kann, ohne daß für Antragsteller und Lohnbuchhalter Schwierigkeiten entstehen. Wir sind zu der Überlegung gekommen, bestimmte Stunden für den notwendigen Schalterverkehr festzulegen. In diesen Stunden sollen alle Angestellten des Lohnbüros für die „Kunden" freigemacht werden, damit alle Schalterwünsche schnell und mit Sorgfalt erledigt werden können. Es wird deshalb vorgeschlagen, ab 1. August 1951 die Schalterstunden im Lohnbüro in die Zeit von 13.00 bis 15.00 Uhr zu legen.

Wenn wir den Versuch machen, wird sich zeigen, daß beiden Teilen geholfen ist. Zeitersparnis hier wie dort.

Die Schalterstunden sind ab 1. August 1951 wie folgt:

Montag bis Freitag von 13.00 bis 15.00 Uhr. Sonnabends bleibt das Lohnbüro für Publikumsverkehr geschlossen. Vorschüsse werden bekanntlich sonnabends nicht gezahlt.

thyssenkrupp Corporate Archives