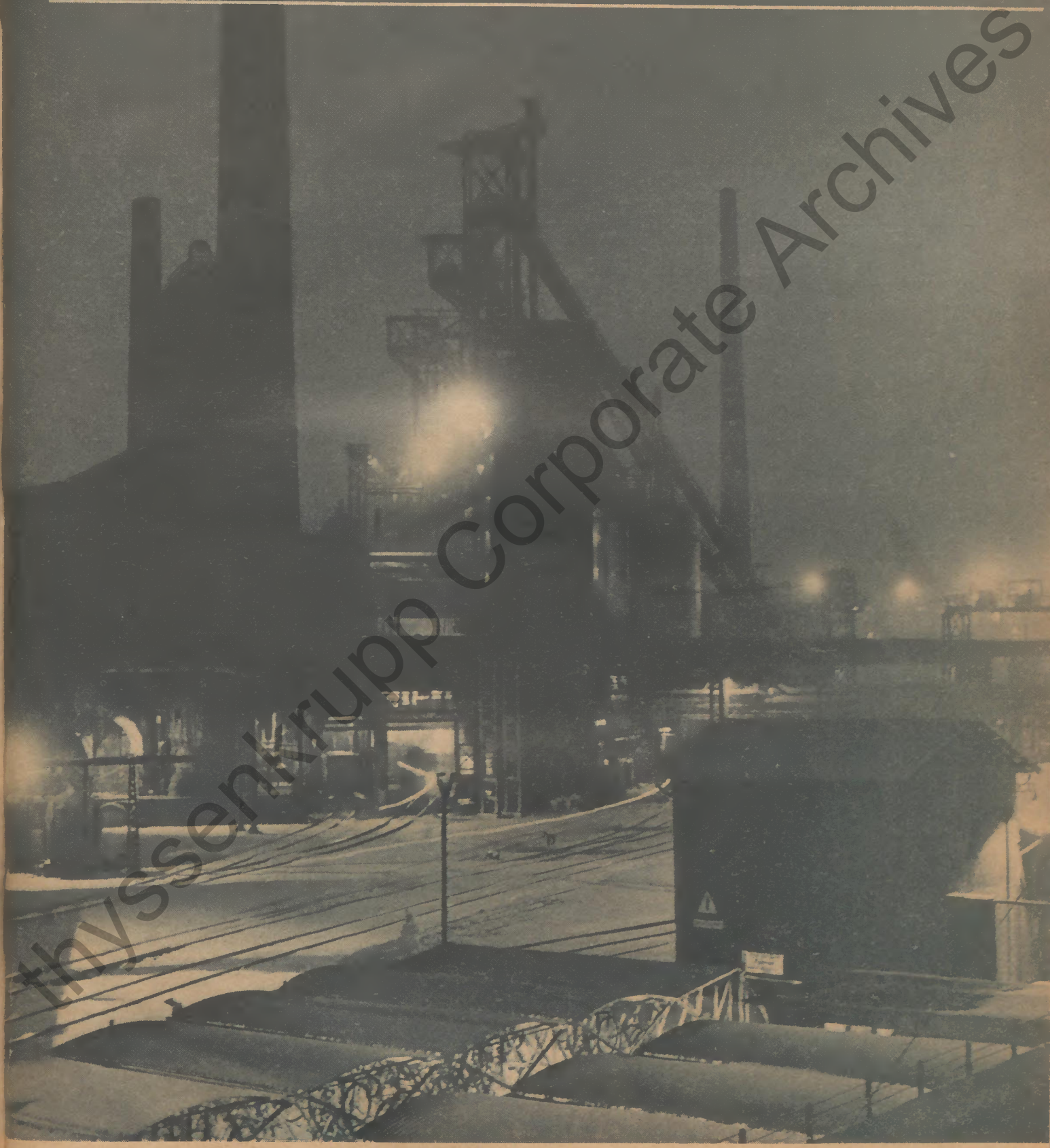
ECHO DER ARBEIT

WERKSZEITUNG

Jahrgang 1 | Dezember 1950 | Nummer 22



thyssenkrupp Corporate Archives

HÜTTENWERK OBERHAUSEN AKTIENGESELLSCHAFT

WEIHNACHTEN 1950

Wir wünschen unserer Belegschaft ein
recht frohes und gesegnetes Weihnachtsfest

Der Betriebsrat
Voßkühler, Betriebsratsvorsitzender

Der Vorstand
Bruns Graef Strohmenger

„Und Frieden auf Erden"

Von A. Hickmann

Wir sind erfüllt von hohen Gedanken. Wir schauen froh aus, wollen beglücken und ahnen etwas von einem gesegneten Menschentum, von einem gesegneten Menschsein, wenn wir uns in tiefer und brüderlicher Zuneigung finden. Wenn wir aber von dieser Beglückung ahnen, muß für uns dahinter der Wille zur Verwirklichung stehen. Jeder in seinem Kreis. In der Familie, auf der Arbeitsstätte, überall wo Menschen sind, ist es unsere Aufgabe, das Edle und Feine und Tiefe zu pflegen. Ich frage nicht nach deinem Standort; ich frage nur nach deinen Kräften und dem daraus quillenden Wollen. Bau nicht eine Welt für dich. Nur in einer Gemeinschaft stehst du recht, baust du auf, was unser aller Sehnsucht ist. Mit schlichten Worten kann man es nur sagen, aber der von hohen Kräften geformte Wille muß wissen, daß nur in einer verantwortungsbewußten Hingabe das höchste Glück begründet ist.

„Ein Kind ist uns geboren."

Ja, ein Kind: Von überströmender Liebe gesandt; vom Ewigen ausgehend, ein hohes Licht in die Welt zu bringen. Möge es uns erfüllen, möge es uns Richtschnur sein in einer harten Welt, daß durch dieses Licht geweckt auch ein wenig Licht durch uns erstrahle. Strahle in die Dunkelheit, daß der Glutstrom der Erfüllung all unsere Herzen erfasse, daß edle Früchte zur Reife gelangen im Kreise unserer Gemeinschaft.

Laß unsere Sehnsucht auch durch deinen Einsatz zur Wirklichkeit werden. Hier ein gutes Wort, dort eine liebe Tat: Weihnachtskerzen am Baume des Lebens, des oft so bitteren Lebens. Schaue auf, denn „es nahet die Erlösung". Erlösung, d. h. Weg in die Vollendung nur dann, wenn jeder auch in seinem Bereiche nach besten Kräften gestaltet. Wir wollen nicht nur in leerer Form die Kerzen an unseren Weihnachtsbäumen anzünden, sondern damit soll und muß jeder seinen Willen bekunden, daß auch aus seinem Herzen die fruchtbringende Tat quillt. Taten aus strömender Liebe, gespeist aus nie versiegender Quelle. Dann strömen Lichtstrahlen weithin auch in den nüchternen Alltag. Erwärmen, erfüllen, trösten und geben Kraft für manche schwierige Stunde. So strömt aus deinem Wollen das Gute mit in eine harte Welt. Du bist zum Lichtträger einer trostvollen Verheißung geworden. Und du selbst stehst freier, größer und gestärkter da, denn das aus diesem

thyssenkrupp Corporate Archives



Erkennen geformte Werk ist das in Sehnsucht erwartete Leben, dem wir mit jeder Stunde zureifen. Wolle sich jeder prüfen, ehe er die Kerzen anzündet, welche tragende Kraft ihn erfüllt. Das sei dann unsere gegenseitige Gabe zum Weihnachtsfest: in Achtung und Verbundenheit, in Offenheit und Liebe, in dienender Bereitschaft mitformen zu wollen. Jeder aus seinen Kräften, aus seiner Schau, mit einem Herzen, das zum Willen der Gestaltung das Wissen um einen hohen und beglückenden Weg fügt.

Unser Wollen zur Gemeinschaft wird zutiefst so gespeist von dem Zentralpunkt jeglicher Aufbauarbeit: der Ehrfurcht vor der ehrlichen Bereitschaft jedes Menschen.

Dann können wir unsere Hände fügen zu einem frohen „Ja", können die Herzen aufleuchten, da unser Wollen mitformte, was stete Sehnsucht von uns allen ist:

„Friede auf Erden den Menschen,
die guten Willens sind."

thyssenkrupp Corporate Archives

Fröhliche Weihnacht überall





Kinderjubel und Weihnachtstreiben erfüllen die Räume unseres Werkskindergartens. Als am 6. 12. der Nikolaus erschien, gab es erst manch banges Gesichtchen, doch bald wuchs das Zutrauen der Kleinen zu dem guten alten Mann. Dann wurde wieder mit viel Freude und Eifer für die Weihnachtsaufführung geprobt; die Szenen „Wolkenbäckerei" und „Püppchenreigen" zeigen unsere Bilder.







Jubel und eifriges Treiben herrscht auch in unserer Handarbeitsschule. Gilt es doch noch so manches Weihnachtsgeschenk — Überraschungen für Eltern und Geschwister — fertigzustellen. Große Aufregung erfüllt alle, sie tut sich in einem oft allzu lauten Getuschel und Gewisper kund. St. Nikolaus mußte darob sehr ermahnen, und Hans Muff mußte kräftig mit der Rute drohen. — Nach Abschluß der Tagesarbeit werden die Adventskerzen entzündet, und frohe Weihnachtslieder erklingen dann.

Fotos: Teriet

thyssenkrupp Corporate Archives

Menschliche Probleme im Betrieb

Professor Dr. B. Herwig, Braunschweig

Der Betrieb im weitesten Sinne kann gesehen werden als die Stätte des Zusammenwirkens von Menschen, Material, Maschinen, Werkzeugen usw. zur Erreichung eines bestimmten Zweckes. Nachdem man lange Zeit vielfältige Bemühungen und menschliche Erfindungsgabe im wesentlichen auf die Gestaltung der technischen und organisatorischen Fragen des Betriebes gerichtet hat, ist doch mehr und mehr die Erkenntnis gewachsen, daß man vor allem auch den Menschen und seine Probleme im Betrieb beachten muß, weil sonst auch bei den besten äußeren Einrichtungen die Arbeit nicht gedeihen kann.

Es geht dabei wesentlich um die Schaffung eines vernünftigen Verhältnisses zwischen Mensch und Arbeit, wobei man beide Faktoren gegenseitig möglichst weitgehend anpassen muß. Wollen wir den Menschen der Arbeit anpassen, so müssen wir seine Eignung und richtige Ausbildung beachten. Ebenso muß aber auch die Arbeit dem Menschen angepaßt werden, d. h. alle Arbeitsbedingungen sollen so gestaltet werden, daß der Mensch ohne unnötige Hemmungen arbeiten kann. Das Ergebnis wird sich im Steigen der Leistung zeigen, aber nicht zum Schaden des Menschen, sondern er wird im Gegenteil wegen des Fortfalls unnötiger Schwierigkeiten zu einer besseren inneren Einstellung zur Arbeit gelangen können.

Neben diesen äußeren technischen Arbeitsbedingungen wird aber für das gedeihliche Zusammenarbeiten vor allem die gesamte menschliche Atmosphäre im Betrieb eine entscheidende Rolle spielen, denn die menschlichen Reibungen können unter Umständen noch größer sein als die Hemmungen, die etwa durch ein unzweckmäßiges Werkzeug entstehen. Fragen wir, welche menschlichen Faktoren diese Betriebsatmosphäre bedingen, so werden es vor allem diejenigen Strebungen sein, die jedem Menschen natürlich gegeben sind und die sein seelisches Wohlbefinden wesentlich bedingen.

Das allgemeinste Anliegen besteht in der berechtigten Forderung der Anerkennung als Mensch. Umfragen, die man sowohl in Amerika wie auch in deutschen Betrieben bei der Belegschaft gemacht hat, zeigen sehr deutlich, daß selbstverständlich Lohn und Existenzsicherung entscheidende Bedeutung haben, aber daß der Wunsch nach Anerkennung der Arbeit und nach guter menschlicher Behandlung fast in gleicher Wichtigkeit von den Betriebsangehörigen gesehen wird.

Aus diesem allgemeinsten Anliegen folgt weiter das Streben nach Gerechtigkeit. Es gibt kaum im menschlichen Leben ein Erlebnis, das uns so tief trifft, wie die Enttäuschung bei ungerechter Behandlung. Jeder im Betrieb, nicht nur in den leitenden Stellungen, sondern auch bei den Mitarbeitern untereinander, muß auch bei der kleinsten Maßnahme wohl überdenken, ob diese nicht irgendwo Ungerechtigkeiten erzeugt. Häufen sich solche Erlebnisse der Ungerechtigkeit, so sind sie der Anlaß zu Mißtrauen, das sehr schwer wieder zu überwinden ist. Viele Fehler, auch solche, die schon lange Jahre zurückliegen, verhindern, daß das nötige Vertrauen wächst. Es bedarf also der ständigen Anstrengung aller, um dies zu überwinden.

Mit dieser wichtigen Frage des Vertrauens hängt eng auch das Problem der Übertragung und Übernahme von Verantwortung zusammen. Jeder Mensch hat das natürliche Bedürfnis, eine Arbeit, die er auf Grund seines Könnens ausführen kann, auch unter eigener Verantwortung zu tun. Engt man diese Verantwortung dadurch ein, daß jeder Vorgesetzte immer auch noch die letzte Kleinigkeit erst selbst kontrollieren oder genehmigen will, so stört er nicht nur das Verantwortungsbewußtsein, sondern auch jede Freude und Sinnerlebnis in der Arbeit; er wird niemals Mitarbeiter im besten und echtesten Sinne finden.

So haben wir in diesen Hauptpunkten der Anerkennung als Mensch, der Gerechtigkeit, des Vertrauens und der eigenen Verantwortlichkeit einige grundlegende menschliche Werte, die das gesamte Betriebsleben entscheidend beeinflussen werden. Nur wenn man diese immer wieder und in jeder betrieblichen Maßnahme berücksichtigt, wird man echte Mitarbeiter gewinnen und menschlich sinnvolle Zusammenarbeit im Betrieb erzeugen. Das kann man aber zweifellos nur von einer entsprechenden menschlichen Grundhaltung aus; das bedeutet, daß diese Fragen nicht nur vom Verstande, sondern auch vom Gemüt entschieden werden müssen.

Freudige Gesichter gab es bei unseren Arbeitern, als sie am Ende des vorigen Monats, am 30. 11., in einer besonderen Auszahlung ihre Weihnachtsgratifikation in Empfang nehmen konnten. Unsere Angestellten erhielten sie am gleichen Tage mit. Sie freuten sich nicht minder über diese zusätzliche Summe Geldes. Jedes Belegschaftsmitglied, das am 30. 11. d. J. in einem ungekündigten Dienstverhältnis stand, erhielt als Weihnachtsgratifikation 3 % seines Jahreseinkommens, das sind 36 % des durchschnittlichen Monatseinkommens, ausgezahlt. Die Mindestsumme betrug DM 75,— für diejenigen Belegschaftsmitglieder, die vor dem 30. 9. d. J., und DM 50,— für diejenigen, die nach diesem Tage in unser Werk eingetreten waren.



thyssenkrupp Corporate Archives

ECHO DER ARBEIT

besucht unsere

Handwerker

Dieses Mal:

Unsere Kollegen aus der Tischlerei

In den Kleinwerkstätten ist eine komplette Schreinerei mit modernsten Maschinen eingerichtet. Während man die Schreinereien des Baubetriebs mit einer Modell- oder Bauschreinerei vergleichen kann, ließe sich hier von einer Möbelschreinerei sprechen. Wenn ein Stuhl sich ein Bein bricht oder die Rollade des Aktenschranks streikt, wird in den Kleinwerkstätten, Abt. Schreinerei, der Schaden wieder ausgebessert. Doch nicht nur Reparaturarbeiten werden ausgeführt. Es werden auch Möbelstücke für unsere Büros hergestellt. Und wenn ein Kollege mal ein Bücherbrett oder einen Fliegenschrank braucht, kann er es dort bestellen. Es ist interessant, den Leuten bei ihrer Arbeit zuzuschauen, denn es kommt auf den Millimeter an. Exakt muß sich alles zusammenfügen zum fertigen Werkstück.

Fotos: Terlet









thyssenkrupp Corporate Archives

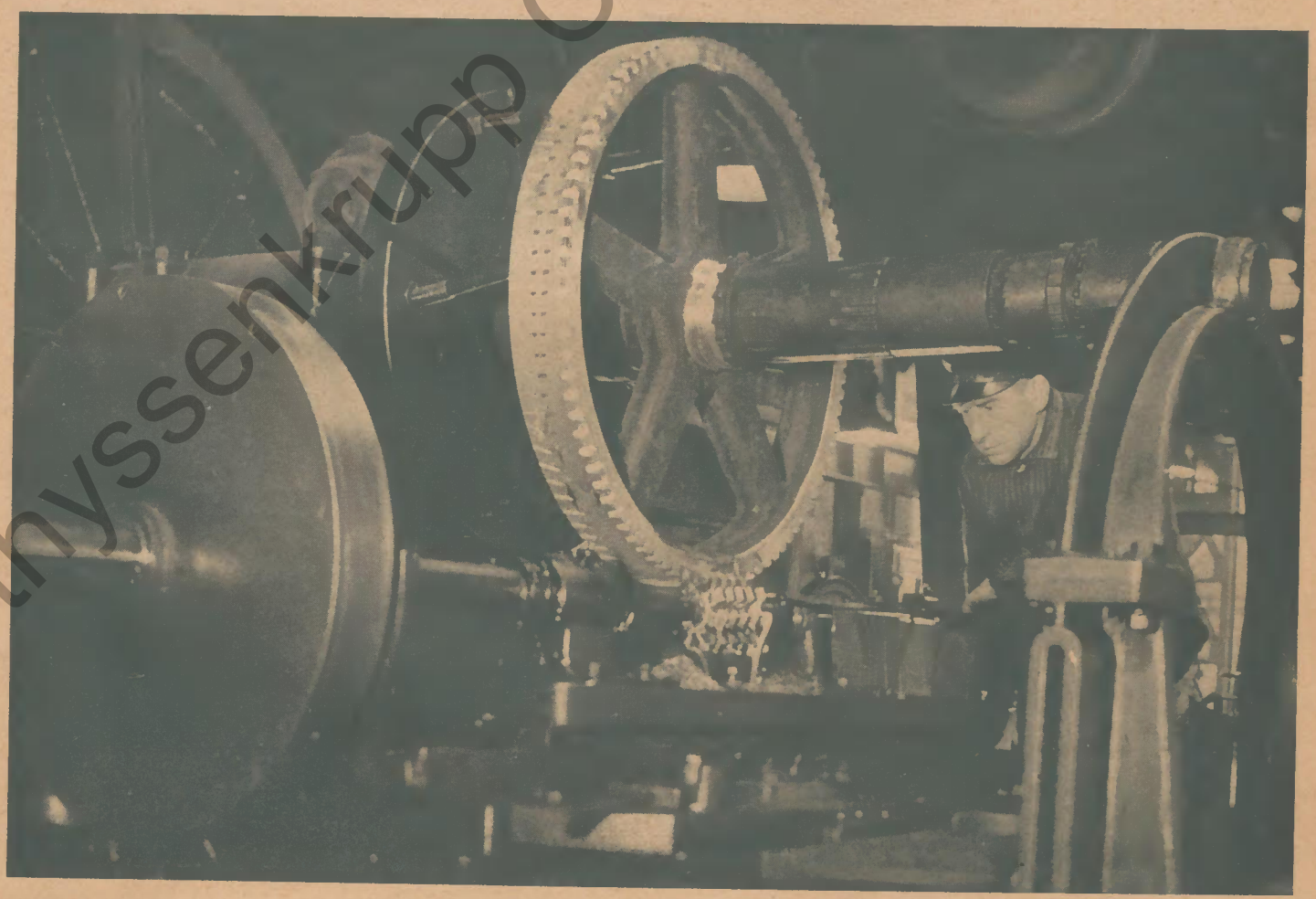
Mensch und Maschine

Nachfolgender Beitrag wurde uns von der Frau eines Belegschaftsmitgliedes eingesandt. Wir sehen in ihm einen erfreulichen Ausdruck für das Interesse, mit dem auch die Angehörigen unserer Belegschaft Leben und Ergehen unseres Werkes verfolgen. — Der Beitrag zeigt in schöner Weise, wie das Verhältnis von Mensch zu Maschine und zu seinem Werke sein s o l l t e. Wird in ihm auch nicht der G r u n d besprochen, warum heute allgemein dieses Verhältnis nicht so beschaffen ist, so wird er doch manches Belegschaftsmitglied anregen, sich selber Gedanken darüber zu machen. Entsprechend ergänzende Zuschriften würden wir begrüßen.
Redaktion

Das ist's ja, was den Menschen zieret
Und dazu ward ihm der Verstand,
Daß er im innern Herzen spüret,
Was er erschafft mit seiner Hand.
Schiller (Lied von der Glocke)

Wir Menschen des 20. Jahrhunderts sind in das Zeitalter der sich schier überstürzenden Technisierung hineingeboren. Das ganze Geschehen wird bei oberflächlicher Betrachtung von dem einen Wort: „Tempo, Tempo!" bestimmt. Das Panorama unserer Tage rollt vor unseren Augen ab wie etwa ein Autorennen auf dem Nürburgring. Was nicht tüchtig ist, bleibt auf der Strecke. Den Luxus, als „Zuschauer" können sich nur verschwindend wenige gestatten, denn wer leben will, muß sich schon irgendwie in den Wettlauf mit einschalten.

Trotzdem ist es doch angebracht, etwa nach Feierabend ein Stündchen der Besinnlichkeit zu schenken und als Arbeiter eines großen Unternehmens über den Begriff „Mensch und Maschine" nachzudenken. Der Mensch ist von Anbeginn dazu bestimmt, zu herrschen über alles, was nicht Menschenantlitz trägt. Tier-, Pflanzen- und Mineralreich sind seinem Willen untergeordnet. Durch diese Rangstufe ist der Mensch seinem Wesen nach geadelt, und in seine Hand ist es gegeben, was er aus dem Vorhandenen macht und schafft. Dadurch ist es absurd und abwegig, ja seiner Menschenwürde hohnsprechend, wenn der Mensch arbeitet, ohne Sinn und Zweck dessen, was er schaffen will, zu bedenken. Oder können Sie sich einen Wettläufer vorstellen, der startet, ohne sich vorher mit der ganzen Materie vertraut gemacht zu haben? Jede Arbeit hat einen Sinn, nämlich den, daß ein Stück Wertarbeit entsteht, die jeder Kritik standhält. Zu allen Zeiten hat es solche „denkenden" Arbeiter gegeben, ob sie sich nun Konstrukteure, Ingenieure, Monteure oder einfache Arbeiter nannten, spielt dabei keine Rolle. Diese Idealisten mit ihrem Denken über schnellere, präzise Herstellungsweise schufen die Maschine. Nun ist man geneigt, zu behaupten, von da an datiert ihr Siegeslauf. Grundfalsch! Die Maschine wurde geschaffen, daß sie dem Menschen eine Gehilfin bei seiner schweren Arbeit sei. Niemand „bedient" eine Maschine, sondern die Maschine bedient uns; also den, der ihr seinen Willen aufzwingt. Der Mensch heißt sie zu bohren, fräsen, stampfen, walzen usw. Es ist völlig abwegig, den Menschen als Sklaven der Maschine zu bezeichnen. Nach seinem Willen setzt er die Maschine in Gang und der Mensch schaltet aus, wenn er es für angebracht hält. Die Maschine wurde nicht gebaut, um den Menschen zu verdrängen, denn allein zu ihrem Bau sind auch so und soviele Menschenhände nötig, sondern daß sie ihm das Schaffen erleichtert. Die Maschine nimmt dem, der sich ihrer bedient, die schwerste Arbeit ab. Darum ist sie nicht der Feind des Arbeiters, sondern sein Freund, und sie verlangt als Gegenleistung nichts anderes als sorgfältige Behandlung und Pflege. Für jeden „denkenden" Arbeiter ist Wertarbeit die Grundlage und der Quell von immer neuer Schaffensfreude, und die Maschine muß ihm dabei helfen. Das ist der feste Grund unter seinen Füßen, am Schraubstock oder wo es auch sei. Daß er für saubere Arbeit seinen verdienten Lohn entgegennimmt, ist Ausdruck und Bestätigung seines Könnens, rangiert aber bei gründlichem Nachdenken an zweiter Stelle; obgleich die Lohntüte bei den heutigen Verhältnissen scheinbar das Wichtigste auf der Welt ist. Das Fundament eines arbeitenden Menschen aber fußt auf Selbstachtung, ohne die er nichts schaffen und verdienen kann. Jedem Stück, das aus seiner Hand geht, haftet ein Fluidum seines Könnens an, es legt Zeugnis ab von dem, der es schuf. Und wie ist Ihnen zumute, wenn Sie draußen unvermutet beispielsweise auf ein Produkt Ihres Werkes stoßen mit dem Ihnen so bekannten Firmenaufdruck? Etwa an einer großen Brücke in Holland oder sonstwo, an dessen Trägern, Bögen usw. Sie bei der Fertigung Anteil hatten? Das müßte ein sonderbarer Kauz sein, der sich dann nicht persönlich angesprochen fühlte. Ein stolzes Gefühl schwellt seine Brust. Es ist ein erhebendes Gefühl; darum fühlt er sich, der einfachste Arbeiter, genau wie sein Direktor verantwortlich für den guten Ruf seines Werkes und der Stätte seiner Arbeit.



thyssenkrupp Corporate Archives

Menschen, von denen man selten spricht



Wie ein Küchendragoner sieht hier Frau Reyers aus. Aber das ist nur äußerlich. Viele kennen ihr gutes Herz. Seit 1931 arbeitet sie — mit kurzen Unterbrechungen — in der Werksküche und bereitet mit ihren Kolleginnen monatlich rd. 12 000 bis 15 000 Essen und 1 000 Butterbrote zu, denn bis zu 450 hungrige Mägen müssen jeden Tag gefüllt werden.



Kaue und Kauenwärter kennt jeder. Man spricht nur nicht davon. Was aber wäre, wenn sie nicht da wären? Sie sind für die Sicherheit, Ordnung und Sauberkeit in den Kauen verantwortlich. Hier sehen wir den Kauenwärter Josef Motz von den Kleinwerkstätten bei der Arbeit.



Das ist Johann Büssemeier. Ratet mal, wie alt er ist. Na? Jetzt habt ihr daneben getippt, denn 78 Jahre sieht man unserem Kollegen nicht an. Täglich ist er noch zwischen NO und HV unterwegs. Auf die Frage: „Wie lange noch?" antwortet er: „Solange wie möglich."



„Fräulein, bitte Hinterfatschenhausen 3331" ruft man in den Hörer. Dann kann Fräulein Wilma Franke (oder eine ihrer 5 Kolleginnen) sehen, wie sie per Draht nach Hinterfatschenhausen kommt. (Wehe, wenn es nicht schnell geht.) Rd. 1 800 Fern-, 15 000 Bezirks- und 37 000 Ortsgespräche werden monatlich von unserer Zentrale vermittelt.

Wer war schon einmal in dem großen Maschinenhaus 4 auf EO? Ist es nicht immer blitzblank dort? Dafür sorgen Käthe Domin und drei ihrer Kolleginnen. Die große Maschinenhalle läßt sie nie ohne Arbeit. Wenn sie fertig sind, können sie wieder von neuem anfangen.



Sie stehen nicht am Hochofen und nicht auf der Konverterbühne. Sie haben nichts mit Draht und Feinblech zu tun, der ganze Produktionsbetrieb liefe auch ohne sie ab. Und doch: Wenn wir keine Kauenwärter hätten, müßte jeder seine Sachen mit auf den Arbeitsplatz umherschleppen. Andernfalls könnte es vorkommen, daß er einmal vor einem leeren Schrank stände. Oder wie sähe es bei uns aus, wenn wir unsere Putzfrauen nicht hätten. Solche Beispiele könnte man in beliebiger Zahl bringen. In allen Teilen des Werkes gibt es Leute, die man kaum kennt und deren Arbeit man kaum beachtet und die doch unentbehrlich sind. Wir können hier nur einen kleinen Ausschnitt bringen, aus jedem Bereich nur einen Kollegen nennen. Wir wissen aber: es sind noch Hunderte da, die nicht genannt wurden und still ihre Arbeit tun

Mindestens zweimal täglich sieht jeder dieses Bild. Man sagt „Moo'rn" oder „Ma-zeit" und geht vorbei. Zur Arbeit oder nach Hause. Derweil bewacht der Pförtner weiter sein Tor, Tag und Nacht, wie hier der Kollege Peter Straus von Tor 4 (EO) bei seinem Nachtdienst.



Leute, die Mann und Maschine kennen, sagen, das sei die wichtigste Arbeit im ganzen Werk. Mit dieser Maschine werden nämlich die Namen auf die Lohntüte gestempelt. Hier druckt Johann Dzialatzynski gerade die Namen auf die Tüten für die Weihnachtsgratifikation.



Es soll Kollegen geben, denen es gleichgültig ist, ob die Kontrolluhren repariert werden oder nicht. Wenn sie nämlich nicht gehen, dann ... Na, schweigen wir. Sie müssen aber repariert werden. Dafür sorgen Uhrenkontrolleur Schmitz und seine Kollegen.



thyssenkrupp Corporate Archives

Der Mensch im Wirtschaftsleben

Skizzenhafte Beiträge zur Bildung eines sozialen Verständnisses

Dr. K. J. Fintelmann

Unser gegenwärtiges gesellschaftliches Leben bietet in allen seinen Bezirken ein getreues Spiegelbild der herrschenden Weltauffassung. So atomar zersplittert wie das Weltbild unserer heutigen Wissenschaft ist, so zersplittert ist nach der Auflösung aller einstmals bestehenden Gemeinschaftsformen und -bindungen unsere heutige Gesellschaft. Reine Äußerlichkeiten führen die Menschen noch zusammen; ihre Kraft reicht jedoch nicht aus, sie zusammenzuhalten und dort, wo sich aus diesen äußeren Kräften neue Ordnungen bilden, werden sie in kürzester Zeit, meist unter erheblichen sozialen Katastrophen, wieder zersprengt. Überall ringt man um die Bildung neuer Gemeinschaften.

Dieses Bemühen zeigt sich am stärksten im Wirtschaftsleben. Hier haben die Kräfte des technisch-abstrakten Denkens den Menschen durch die von ihnen geschaffene Wirtschaftsform des Industrialismus aus allen Bindungen herausgerissen und isoliert; zugleich aber zwingen diese Kräfte den so auf sich gestellten Menschen, nicht mehr für sich allein zu wirtschaften, sondern mit allen übrigen wirtschaftlich tätigen Menschen zusammenzuwirken. Es wird in der arbeitsteiligen Wirtschaft rein aus den sachlichen Notwendigkeiten heraus eine Gemeinschaft gefordert, die zu bilden dem Menschen heute unmöglich zu sein scheint. Wie stark jedoch bei der Mehrzahl dieser Menschen, bei der Arbeiterschaft, der Wille zu solchen neuen notwendigen Gemeinschaftsformen ist, wird in der Forderung nach wirtschaftlichem Mitbestimmungsrecht gerade in den Kundgebungen der jüngsten Zeit in eindrucksvoller Weise deutlich.

Diese Forderung nach Mitbestimmung weist auf ein wichtiges Merkmal heutiger Gemeinschaftsbildung hin. Mitbestimmen heißt doch, an der gemeinsamen Willensbildung beteiligt sein. Einer gemeinsamen Willensbildung aber muß die Bildung eines gemeinsamen Entschlusses, eines gemeinsamen Bewußtseins vorausgehen. Das ist für alle moderne Gemeinschaftsbildung wesentlich. Nachdem die früher vorhandenen instinktiv-gefühlsmäßigen sozialen Bindekräfte immer mehr erloschen sind und weiterhin erlöschen werden, kann eine neue Gemeinschaft nur aus den Kräften des Bewußtseins heraus gebildet werden. Wenn wir die Grundlagen neuer Gemeinschaften im Wirtschaftsleben suchen, so müssen wir darum zuerst erkennen, wie im Wirtschaftsleben ein gemeinsamer Entschluß gefaßt oder, was dasselbe ist, ein gemeinsames Urteil gebildet werden kann.

Nun haben uns die vorangegangenen Betrachtungen gezeigt, daß das gesellschaftliche Leben sich in die drei unterschiedlichen Bereiche des Geisteslebens, Rechtslebens und Wirtschaftslebens gliedert. Jeder dieser drei Bereiche hat seine ganz eigene Aufgabe und baut sich auf seiner besonderen Grundlage auf. Notwendig muß daher die Art und Weise der Urteilsbildung in jedem dieser Bereiche eine andere sein. Die Notwendigkeit solcher verschiedenartiger Urteilsbildung finden wir aber auch im Wirtschaftsleben wieder. Denn da alle drei Bereiche des gesellschaftlichen Lebens ineinanderwirken, spielen sich im Wirtschaftsleben nicht nur rein wirtschaftliche, sondern daneben auch rechtliche und geistige Vorgänge ab. Nicht eine einheitliche, sondern eine dreifache Art der Urteilsbildung ist darum die Voraussetzung für jede Gemeinschaftsbildung im Wirtschaftsleben.

Welche besondere Art der Urteilsbildung den wirtschaftlichen, rechtlichen und geistigen Vorgängen jeweils zugehört, haben wir in den vorangegangenen Beiträgen dargelegt. Wenn wir die Ergebnisse heute zusammenfassend wiederholen, so soll dabei zugleich gezeigt werden, wieweit an den verschiedenen Urteilsbildungen der einzelne Mensch und wieweit die Allgemeinheit beteiligt ist, und zum anderen, ob diese Urteilsbildungen auf betrieblicher oder auf überbetrieblicher Ebene erfolgen müssen.

Wir haben früher gefunden, daß sich die Vorgänge im Wirtschaftsleben zwischen Produktion und Konsumtion abspielen. Aufgabe eines wirtschaftlichen Urteils ist es, die Produktion dem jeweils vorhandenen Bedarf anzupassen. Ein solches Urteil kann in unserer arbeitsteiligen Wirtschaft von keinem Einzelmenschen gefällt werden. Die Gesamtheit aller an dem Wirtschaftsprozeß irgendwie beteiligten Menschen muß an seiner Entstehung mitwirken. Erst wenn die Erfahrungen des Erzeugers mit denen des Verbrauchers und auch des Verteilers zusammentreffen, kann eine wirkliche Einsicht in die jeweiligen wirtschaftlichen Notwendigkeiten gebildet werden. Die Bildung dieser Urteile obliegt also der Allgemeinheit. Weiter ist es aber auch selbstverständlich, daß diese „Organe zur Bildung einer Wirtschaftsvernunft" nur auf überbetrieblicher Ebene gebildet werden können. Der Betrieb, ganz gleich, ob er als Erzeuger, Verteiler oder Verbraucher tätig ist, ist stets nur ein Glied im Wirtschaftsprozeß und kann sich als solches nur an der gemeinsamen Urteilsbildung beteiligen, sie aber nicht alleine vollziehen. Die rechtlichen Vorgänge im Wirtschaftsleben beziehen sich auf das Verhältnis der Miteinander-Arbeitenden, insbesondere auf das Verhältnis zwischen den arbeitgebenden und den arbeitausführenden Menschen. Dies Verhältnis kann nur auf dem Boden der Gleichheit, also in demokratischer Weise, geregelt werden. Wir haben gesehen, daß an einem solchen Urteil, sowohl der Einzelne, als auch die Allgemeinheit beteiligt ist: Die Meinungen der Einzelnen, die in der Beratung zusammenklingen, werden in der Abstimmung zum Entschluß der Allgemeinheit vereinigt. Wie hier zwischen Einzelmensch und Allgemeinheit hält die rechtliche Urteilsbildung auch die Waage zwischen dem betrieblichen und dem überbetrieblichen Bereich. Wenn kein Betriebsegoismus entstehen soll, dann können die allgemeinen Arbeitsverhältnisse (als Arbeitsrecht) nur auf überbetrieblicher Ebene, d. h. für alle unter gleichen Bedingungen arbeitenden Menschen in der gleichen Weise, geregelt werden. Andererseits muß es im Rahmen der so getroffenen Regelungen jedem einzelnen Betrieb möglich sein, die seiner besonderen Eigenart entsprechenden Maßnahmen zu treffen. Diese werden ebenfalls (als Betriebsordnung) auf dem Boden der Gleichheit, also in demokratischer Weise geregelt werden, und zwar durch Organe, für die die schon heute vorhandene Einrichtung des Betriebsrates Vorbild sein kann.

Die geistigen Vorgänge im Wirtschaftsleben schließlich betreffen die rein unternehmerische Tätigkeit. Da sie nur auf der Grundlage der individuellen Fähigkeiten und der besonderen Einsicht einzelner in die Wirtschaftsvorgänge erfolgen kann, können die ihr zugrundeliegenden Urteilsbildungen auch nur von der Einzelpersönlichkeit bewirkt werden. Und da sie unmittelbar den Einsatz der in einem Betrieb zusammengefaßten Menschen und Kräfte zum Gegenstand hat, kann sie sich auch einzig auf der betrieblichen Ebene abspielen. Als solche steht sie in einem polaren Gegensatz zu der rein wirtschaftlichen Urteilsbildung, welche sich ja nur auf der überbetrieblichen Ebene und ausschließlich durch die Allgemeinheit vollziehen kann.

In einem gesellschaftlichen Leben, das wirklich in seine drei Bereiche gegliedert wäre und sich durch ein harmonisches Zusammenspiel dieser drei Bereiche auszeichnete, würden auch im Wirtschaftsleben die gekennzeichneten drei Arten der Urteilsbildung klar getrennt nebeneinander vorhanden sein. Es wäre damit die Möglichkeit gegeben, daß sich die dem Wirtschaftsleben so notwendigen Gemeinschaftsformen bildeten und sich lebendig erhielten. Aber auch die menschlichen Bedürfnisse, wie sie der Forderung nach wirtschaftlichem Mitbestimmungsrecht zugrundeliegen, würden in einem so geordneten Wirtschaftsleben ihre endgültige Befriedigung finden. Liegt doch dieser Forderung die Tatsache zugrunde, daß der heutige Mensch nicht mehr nur dienend und ausführend, sondern als vollbewußte Persönlichkeit an den Vorgängen des Wirtschaftslebens beteiligt sein will. Gerade das kann nur dort der Fall sein, wo das Wirtschaftsleben in der gekennzeichneten Weise aufgebaut ist. In einem solchen Wirtschaftsleben kann jeder Mensch, also auch jeder Angehörige der Arbeiterschaft, an allen Urteilsbildungen — natürlich an jeder in besonderer Weise — beteiligt sein. Der Gegensatz zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, der sich heute unterschiedslos in allen wirtschaftlichen Vorgängen zeigt, würde in seiner sozial schädlichen Weise verschwinden und nur noch dort zu finden sein, wo gerade dieser Gegensatz die gesunde Voraussetzung für eine Gemeinschaftsbildung gewähren kann: bei den demokratischen Entscheidungen im Rechtsleben und innerhalb der Ausstrahlung des Rechtslebens ins Wirtschaftsleben. Nur hier ist er ja sachlich notwendig und gerechtfertigt, nicht aber z. B. bei der Regelung der reinen Wirtschaftsvorgänge, bei der nur die Auf-

Archiv zur Geschichte der Arbeiterbewegung

Es war allerhand los . . .

Unsere Jubilare wurden gefeiert

Am Samstag, dem 9. Dezember, konnte Arbeitsdirektor Strohmenger 214 Jubilare im festlich geschmückten Saal des Werksgasthauses begrüßen und zwölf von ihnen für ihre 50jährige, zweihundertzwei für ihre 25jährige Treue zum Werk danken. Zahlreiche Ehrengäste waren erschienen, unter ihnen in seiner Eigenschaft als zweiter Vorsitzender unseres Aufsichtsrates Dr. h. c. Hans Böckler. Auch er gratulierte unseren Jubilaren und überbrachte ihnen zugleich die Glückwünsche des ersten Vorsitzenden des Aufsichtsrates, Dr. Deist, der durch die schwierige Wetterlage am persönlichen Erscheinen verhindert war. Die Feier wurde durch die beachtlichen Darbietungen des Werksorchesters und des Werkschors festlich umrahmt; nach den sie abschließenden Klängen des „Triumphmarsch" aus „Aida" konnten die Jubilare ihre Ehrengeschenke entgegennehmen. Neben der traditionellen Uhr und einer Fotografie des Jubilars an seinem Arbeitsplatz erhielt jeder ein ansehnliches Geldgeschenk. Ein gemeinsames Mittagessen mit anschließendem geselligen Beisammensein gab dem Feiertag einen schönen Ausklang. — Wir bringen in der folgenden Ausgabe der WZ einen ausführlichen Bildbericht.



Man glaubt es kaum



daß in der Handarbeitsschule ein ganzes Dutzend Kollegen versammelt waren, als Dr. Gehlen von der Arbeiterhochschule einen Vortrag („Das Gesetz zur Neuordnung der Wirtschaft") über das Mitbestimmungsrecht hielt. Mag sein, daß die Veranstaltung nicht ausreichend bekanntgemacht wurde; mag sein, daß an jenem Abend das Wetter sehr schlecht war. Aber ein Dutzend, das ist doch ein bißchen wenig. Dabei sind solche Vorträge so notwendig. Der Kampf um das Mitbestimmungsrecht in der ganzen Wirtschaft geht seinem Höhepunkt entgegen. Wie können wir mitreden, wenn wir mit dem Stand der Sache nicht vertraut sind? Jeder weiß doch, wie sehr es dabei um seine eigene Zukunft geht. Und wenn wir das Mitbestimmungsrecht einmal überall haben, dann ist ein gutes Wissen noch notwendiger. Denn Mitbestimmung heißt Mitgestaltung; Mitgestaltung heißt Mitverantwortung. Dies aber setzt Wissen und Können voraus. Der nächste Vortrag über das gleiche Thema ist am Donnerstag, dem 11. Januar 1951, abends 19.00 Uhr, in der Handarbeitsschule (Sozialhaus).

Wer schaut wen an?

Findet der Ochse unsere ehemaligen gewerblichen Lehrlinge so interessant oder die Ehemaligen den Ochsen? Die Begegnung war jedenfalls im Wuppertaler Zoo, wohin genannte junge Herren die traditionelle Fahrt zum Lehrabschluß starteten. Vorher hatten sie im Remscheider Alexander-Werk die Fabrikation von Haushaltsgegenständen besichtigt (so jung und schon so viel Interesse an Haushaltsgegenständen). Die Produktionsbetriebe der weltbekannten Maschinen fanden bei allen Teilnehmern der Fahrt großes Interesse. Die Fahrt endete mit einem Abendessen in Mülheim (Ruhr). Sie wird allen Beteiligten gewiß in guter Erinnerung bleiben. Hoffen wir, daß dieser schöne Brauch noch oft geübt wird.



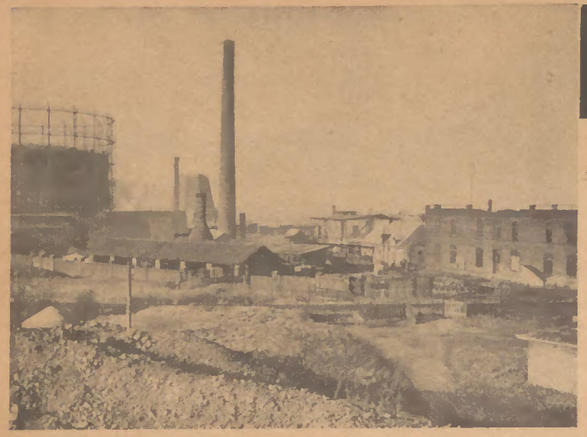


---

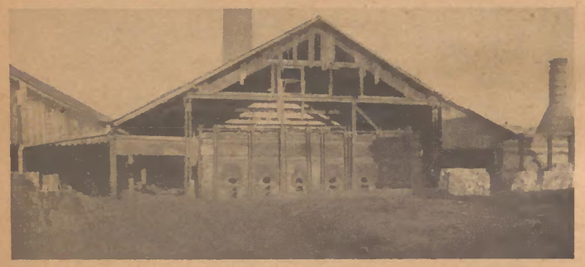
teilung in Erzeuger, Verteiler und Verbraucher in Betracht kommt. Die Vertreter der Arbeiterschaft werden die Mehrheit auf der Seite der Konsumenten bilden, weil die Arbeiterschaft die Mehrzahl aller Verbraucher darstellt; aber auch auf der Seite der Produzenten wird sie vertreten sein und hier mit dafür Sorge tragen, daß zwischen den menschlichen und technischen Kräften auf der Produktionsseite und dem auf der Konsumentenseite jeweils geltendgemachten Bedarf Übereinstimmung herrscht. Schließlich wird das freie Geistesleben einer solchen Gesellschaftsordnung dafür Sorge tragen, daß alle Menschen ihre Fähigkeiten voll entfalten können und nur nach Maßgabe dieser Fähigkeiten — und nicht auf Grund von Stand, Geburt, Weltanschauung oder anderer äußerer Zusammenhänge — in das gesellschaftliche Leben eingegliedert werden. Den Angehörigen der Arbeiterschaft wird es damit möglich sein, wie sie ihre eigenen Fähigkeiten erleben können, auch die der unternehmerischen Tätigkeit zugrundeliegenden Fähigkeiten voll zu würdigen und sich ihrer Arbeitsleitung anzuvertrauen. Andererseits wird die Arbeitsleitung auch darauf bedacht sein, jeden zu einem Betriebe gehörigen Menschen nach Maßgabe seiner Befähigung selbständig und aus eigener Verantwortung arbeiten zu lassen, so daß sich wirklich alle in einem Betrieb vorhandenen Fähigkeiten ergänzen.

Der starke Wille zur Neugestaltung des sozialen Lebens, der in allen Kundgebungen der Arbeiterschaft immer wieder so deutlich zutage tritt, wird gewiß in der nahen Zukunft manche Verbesserung der sozialen Verhältnisse erreichen. Eine umfassende und dauerhafte Lösung aber wird erst erreicht werden, wenn sich der vorhandene Wille zur Neuordnung mit einer umfassenden Einsicht in die Notwendigkeiten des sozialen Lebens paart. Wenn wir nicht nur der Gegenwart dienen, sondern wirklich in die Zukunft hineingestalten wollen, so müssen wir uns alle um die Bildung eines sozialen Verständnisses bemühen. Dabei mitzuhelfen, sollte die Aufgabe dieses und der vorangegangenen Beiträge sein.

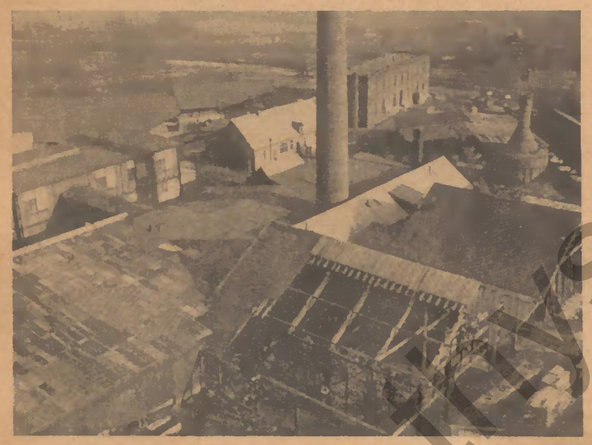
thyssenkrupp Corporate Archives











Abschied von dem Hammer Neuessen

Wege wie in Sibirien, Öfen, die irgendwie an „Hänsel und Gretel“ erinnern, Betriebsbüro und Pferdestall unter einem Dach, alles in allem ein Stück 18. Jahrhundert, das sind die Eindrücke, die wir von unserer Reportage auf Hammer Neuessen mitbrachten. Es hätte uns gar nicht gewundert, wenn uns da auch noch der „Alte Fritz“ und „Ihre Gnaden, die Erzäbtissin Maria Kunigunde“ von der Erzabtei Essen, begegnet wären, die mit der Errichtung von Eisenhütten im hiesigen Gebiete in historischem Zusammenhang stehen. Solch eine Eisenhütte war nämlich der Hammer Neuessen einmal. Seine Geschichte geht auf das Jahr 1783 zurück. Aber darüber wird „Echo der Arbeit“ später einmal berichten.

Seit 1858 wird im Hammer Neuessen nicht mehr gehämmert. Der Betrieb wurde in eine Fabrik für feuerfeste Steine umgebaut. Später kaufte die Zeche Concordia das Gelände auf. Seitdem haben wir es nur noch in Pacht. Nun braucht die Zeche Concordia das Grundstück zur Erweiterung ihrer eigenen Betriebsanlagen. Bald werden die Anlagen des



Hammers Neuessen der Vergangenheit angehören. Ende Dezember wird der Betrieb eingestellt.

Der letzte Betriebsleiter der feuerfesten Steinfabrik Hammer Neuessen, Herr Koreny, schrieb uns einen interessanten Bericht über die Produktion.

*

Roheisen und Stahl werden bekänntlich bei sehr hohen Temperaturen erzeugt und weiterverarbeitet. So wird flüssiger Stahl bei Temperaturen zwischen 1500—1600° C erschmolzen; fester Stahl muß zum Walzen im Vorwärmofen auf etwa 1250° C erwärmt werden. Für den inneren Ausbau der Schmelzöfen, der Ausmauerung der Transportpfannen für flüssiges Roheisen und Stahl, den Einrichtungen in den Gießgruben der Stahlwerke und den Bau von Vorwärm- und Glühöfen in den Walzwerken müssen daher besondere Steine, sogenannte feuerfeste Steine, verwendet werden.

Von diesen Steinen wurden bisher in der Steinfabrik Hammer Neuessen erzeugt; feuerfeste Schamottesteine verschiedener

Güten und Sorten für den Eigenbedarf unserer Hochöfen, Stahl- und Walzwerke. Bis zu 75 % dieses Eigenbedarfs wurden hier gedeckt.

Von einem feuerfesten Schamottestein wird im allgemeinen verlangt, daß er einen hohen Schmelzpunkt bzw. Erweichungspunkt hat, gute Formbeständigkeit zeigt und einen guten Widerstand gegen Temperaturwechsel und gegen chemische Einflüsse, die zwangsläufig mit dem Schmelzprozeß verbunden sind, aufweist. Darüber hinaus soll der feuerfeste Schamottestein dicht und gegen mechanische Abnutzung möglichst widerstandsfähig sein.

Für die Herstellung der feuerfesten Schamottesteine bildet Schamotte das Skelett und Ton das Bindemittel. Den größten Anteil der Rohstoffe bildet jedoch der Ton. Dieser wird aus den Tongruben des Westerwaldes angeliefert und in großen Tonschuppen gelagert, damit er seine Grubenfeuchtigkeit möglichst weitgehendst verliert.

Ton, Schamotte und Schamottesteinbrocken durchlaufen einen Zerkleinerungsprozeß. Ton wird auf Kollergängen möglichst fein gemahlen und stückige Schamotte bzw. Steinbrocken zuerst im Steinbrecher auf etwa Walnußgröße zerbrochen und auf Walzenmühlen soweit wie möglich zerkleinert. Diese Mahlprodukte werden nunmehr im verschiedenen Verhältnis gemischt. Die so erhaltenen Mischungen werden nun unter Zugabe von Wasser in besonderen Mischmühlen gemischt und durchknetet und durch eine profilierte Mischmühlenöffnung herausgedrückt und mit einem Tonabschneider auf eine bestimmte Größe abgeschnitten. Für die Handformer wird die Mischung einfach als Batzen zugeführt. Bei den Abmessungen der Formen wird berücksichtigt, daß der Formling beim nachfolgenden Trocknen und Brennen einen Schwund von etwa 6—7 % erfährt. Die so erhaltenen Formlinge werden in besonderen Trockengestellen zum Trocknen abgesetzt. Ein großer Teil der Trockengestelle ist, um die Trocknung der Formlinge zu beschleunigen, über den Abzugskanälen für die abziehenden Rauchgase der Brennöfen aufgebaut.

Wenn die Formlinge trocken sind, was je nach Steinsorte 10 Tage und mehr dauern kann, werden sie zu den Brennöfen gebracht und durch die Einsatzöffnung in den Brennofen eingefahren. Zuerst werden die Vollsteine leicht gitterförmig aufgesetzt. Darauf werden die sog. Hohlsteine, das sind Kanalsteine, Stopfenrohre und Trichter, die eine geringe Tragfähigkeit haben und leicht zerbrechlich sind, gestapelt. Nachdem der Brennofen mit 70—90 t Formlingen gefüllt ist, wird die Einsatzöffnung zugemauert und der Ofen unter Brand gesetzt. Das Anheizen erfolgt anfangs nur langsam, damit die in den Formlingen evtl. noch vorhandene Feuchtigkeit Zeit hat, ohne Sprengung des Formlings zu verdampfen. Man nennt diese Heizperiode Schmauchzeit. Danach wird der Ofen auf eine Temperatur von etwa 1150—1200° C gebracht. Der Brennprozeß wird durch Sichtlöcher im Ofen verfolgt. Die Brenndauer beträgt je nach Beschaffenheit seines Einsatzes etwa 3—4 Tage. Nach dem Erkalten des Brennofens werden die fertigen Schamottesteine aus dem Brennofen ausgefahren und, sofern sie nicht gleich versandt werden können, sortiert gelagert.

Koreny

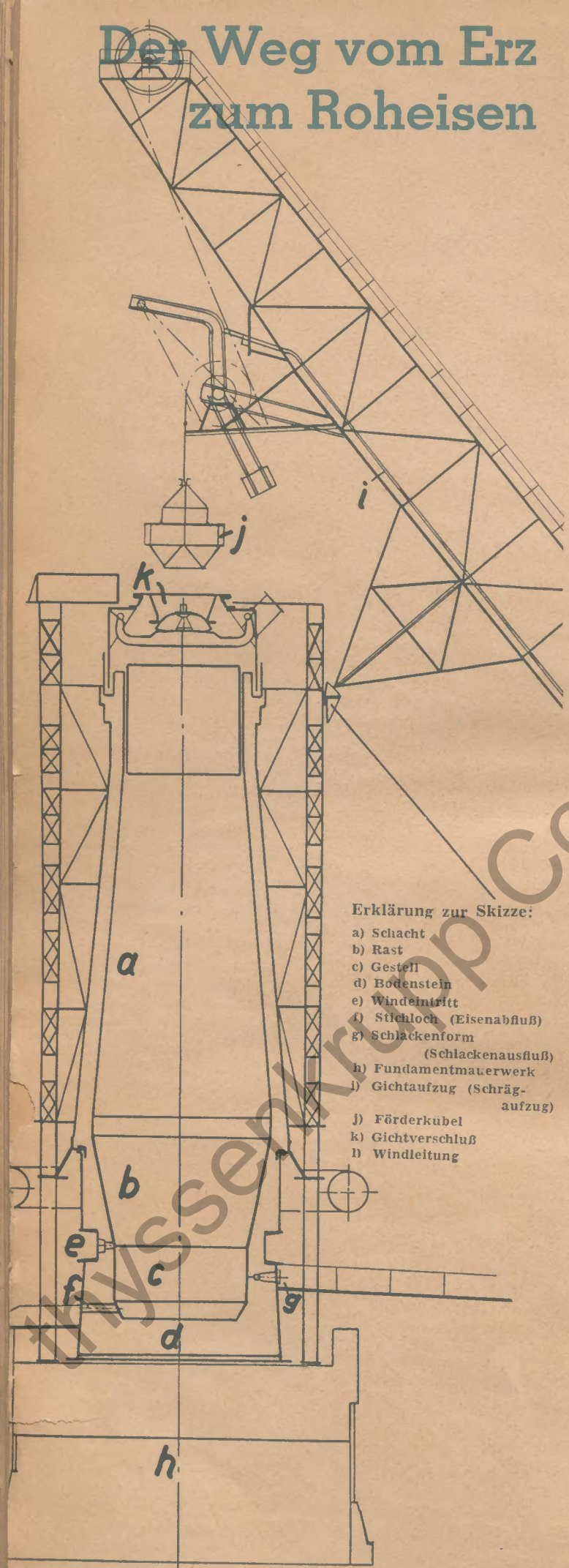






Thyssenkrupp Corporate Archives

Der Weg vom Erz zum Roheisen



Erklärung zur Skizze:

a) Schacht
b) Rast
c) Gestell
d) Bodenstein
e) Windeintritt
f) Stichloch (Eisenabfluß)
g) Schlackenform (Schlackenausfluß)
h) Fundamentmauerwerk
i) Gichtaufzug (Schrägaufzug)
j) Förderkübel
k) Gichtverschluß
l) Windleitung

In der Natur findet man selten metallisch reines Eisen. Das technisch zu verwertende Eisen entstammt immer den Eisenerzen. Was sind nun Eisenerze? Eisenerze sind die Bestandteile der Erdrinde, die soviel Eisen enthalten, daß es sich lohnt, Eisen daraus zu erschmelzen. Das Eisen ist in den Eisenerzen an Bestandteile der Luft gebunden (Sauerstoff, Kohlensäure und Wasser). Man kann also unterscheiden in:

a) Eisensauerstoffverbindungen, b) kohlensaure Eisenerze, c) wasserhaltige Eisenoxyde.

Als wichtigste Eisenerze kennen wir:

a) Das Roteisenerz. Es hat 40 bis 50 % Eisengehalt und kommt in Nordamerika, Spanien, Nordafrika und bei uns im Siegerland vor.

b) Das Magneteisenerz. Es hat 45 bis 70 % Eisengehalt und kommt vor in Schweden, Nordamerika, im Ural und in Ungarn. In Deutschland findet man es in geringen Mengen in Schlesien und Sachsen.

c) Das Brauneisenerz. Es hat 28 bis 35 % Eisengehalt und hat seine Fundorte in Spanien, Nordamerika, Nordafrika und in Deutschland in Oberschlesien, sowie heute nicht mehr uns gehörend, in Lothringen, wo es früher überhaupt als die Grundlage der deutschen Eisenindustrie angesprochen werden konnte.

d) Der Spateisenstein. Eisengehalt 30 bis 39 %. Er kommt vor im Siegerland, in Kärnten, in der Steiermark und in Ungarn, England und Schottland.

Die Erze können im Tage- oder Tiefbau abgebaut werden. Wenn nötig, wird das Erz gewaschen und, wenn es sich um große Brocken handelt, auch noch gebrochen. Mulmiges Erz wird zur besseren Verhüttung zu Erzbriketts gepreßt. Zu groß darf das Erz nicht sein, da sonst die Schmelzhitze das Eisen nicht ergiebig genug ausschmelzen würde. Wenn es aber zu fein in den Ofen käme, wäre das Erz nicht genug sauerstoffdurchlässig und würde den Ofen verstopfen.

Die Erzeugung des Roheisens selbst erfolgt im Hochofen. Die dazu erforderlichen Rohstoffe sind: Eisenerze, Brennstoffe und Zuschläge.

Die Eisenerze werden der Wirtschaftlichkeit wegen meistens nur dann verarbeitet, wenn sie wenigstens 28% eisenhaltig sind.

Als Brennstoff dient in der Hauptsache der Koks. Um eine Tonne Roheisen zu erzeugen, werden rund 900—1000 kg Koks benötigt.

Zum Hochofen selbst (siehe Skizze) wäre zu sagen, daß es sich um einen Schachtofen handelt, dessen Gesamthöhe 25-30 m ist. Sein Innenraum besteht im wesentlichen aus zwei abgestumpften Kegeln, dessen oberer der Schacht und der untere die Rast genannt werden. (Siehe Skizze.)

Der Arbeitsvorgang beim Betrieb des Hochofens ist folgender: Die Brennstoffe, die Erze und die Zuschläge werden in Förderkübeln durch die Gicht, also von oben in den Ofen gegeben. Sie wandern nach unten zum Gestell, während der Gebläsewind von unten eintritt und durch die Gicht nach oben entweicht. Der Gebläsewind, der die Aufgabe hat, den Brennstoff (Koks) zu verbrennen (durch den in ihm enthaltenen Sauerstoff) und die Schmelztemperaturen zu erzeugen, wird in den Hochofen mittels Gebläsemaschinen gepreßt. Heute wird der Wind in Winderhitzern erwärmt, während er früher direkt dem Ofen zugeführt wurde.

Im Gestell sammelt sich bei ca. 1600° C das flüssige Roheisen, um durch das Stichloch abgelassen zu werden. Die sich bildende Schlacke, die spezifisch leichter ist als Eisen, schwimmt auf dem flüssigen Roheisen und wird durch die höherliegende Schlackenform abgeführt. Als „Gicht" versteht man die auf einmal in den Hochofen geschüttete Menge. Das Eisen wird alle 3-4 Stunden aus dem Hochofen abgelassen, dieses nennt man „Abstechen" und dauert ungefähr 15-20 Minuten. Das Abstichloch, das mit einer besonderen Stopfmasse verstopft ist, wird neuerdings durch Aufbrennen mit Sauerstoff geöffnet. Das ausfließende Eisen wird in bereitstehende Pfannen abgeleitet, um zur Weiterverarbeitung ins Stahlwerk gefahren zu werden, oder in vorher zubereitete Sandformen in der Gießhalle geleitet, wo es zu „Masseln" erstarrt. Das Stichloch wird nach Beendigung des Abstiches mit einer Stichlochstopfmaschine gedichtet.

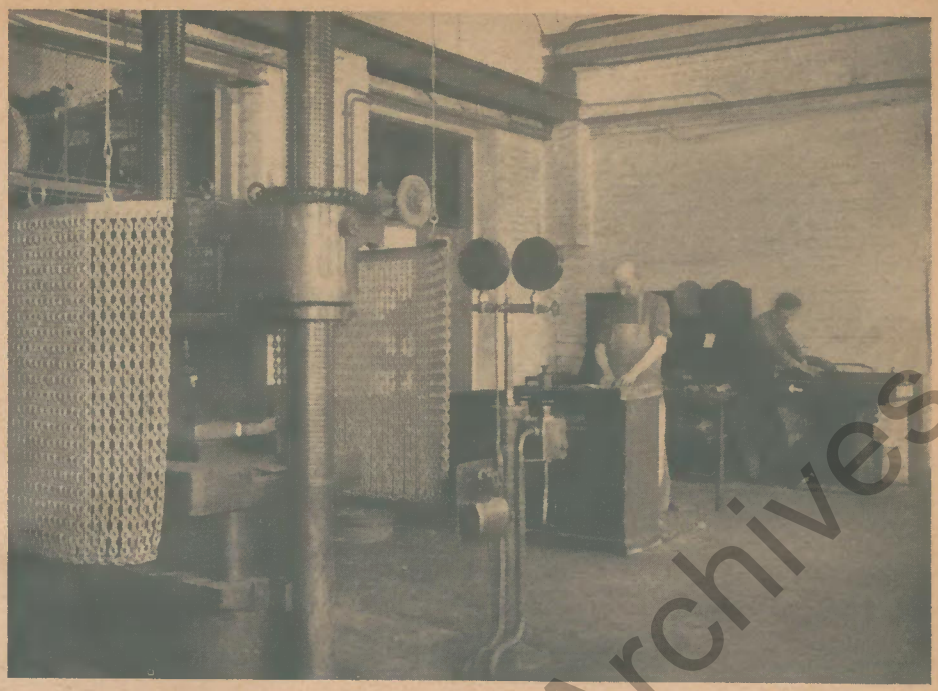
Die Schlacke, die früher auf Halden gekippt wurde, wird in neuerer Zeit ganz wiederverwertet. Führt man die flüssige Schlacke in bewegtes Wasser oder einen Wasserstrahl in die flüssige Schlacke, so ergibt das einen feinkörnigen Sand. Dieser Sand kann unter Zusatz von gelöschtem Kalk zu Schlackensteinen geformt oder aber zu Schlackenzement oder Eisenportlandzement verarbeitet werden.

Die Gichtgase, die früher aus dem Hochofen in die Luft entwichen, dienen heute zur Beheizung des Winderhitzers, ferner als Betriebsstoff für Großgasmaschinen, zur Heizung von Dampfkesseln und als Brennstoff für die Siemens-Martin-Öfen. Die Schlacke und die Gichtgase sind an sich die Nebenprodukte. Das Haupterzeugnis ist das Roheisen.

Wenk

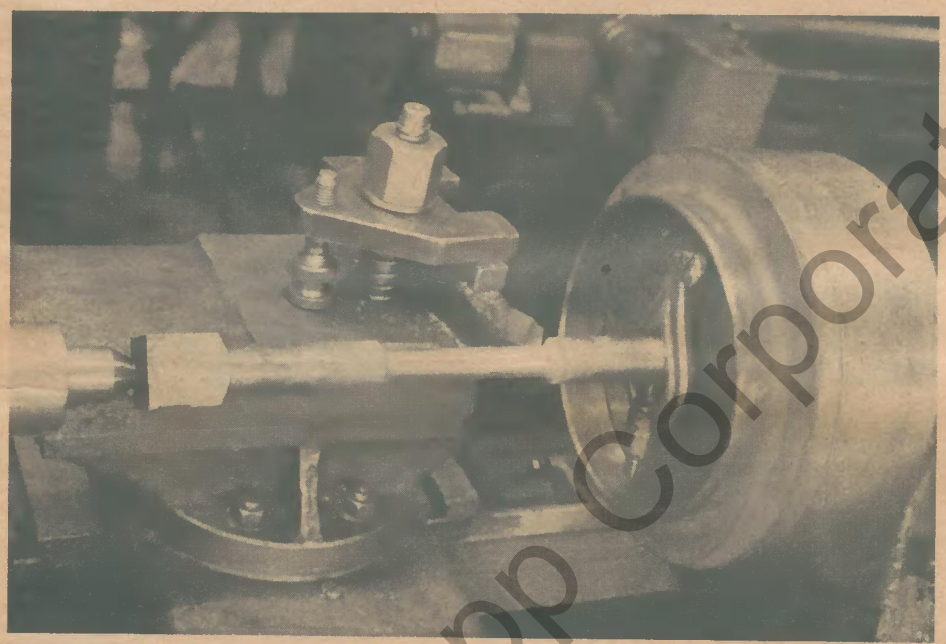
ThyssenKrupp Corporate Archives

Technische Maßnahmen verhüten Unfälle



Viele Unfallgefahren liegen versteckt und werden erst bekannt, wenn die Maschine oder Einrichtung ihre Tücken in einem durch sie bewirkten Unfall zeigt. Solche Unfälle können kaum vermieden werden; weiß man aber durch sie um die Gefahrenstelle, so darf nichts unterlassen werden, um baldmöglichst brauchbare Vorschläge zur Verhinderung weiterer Unfälle zu verwirklichen. Es darf auf keinen Fall ein weiterer Unfall diese Angelegenheit in Erinnerung bringen; nur dann wird jedes Belegschaftsmitglied Vertrauen zum Arbeitsschutz und zur Betriebsleitung haben.

Man findet oft Meister, die ihre Dienststellung nicht nur in der Bewältigung ihrer Produktionsaufgaben sehen, sondern darüber hinaus ihren arbeitenden Kollegen sofort jenen Schutz angedeihen lassen, der sich nach einem eingetretenen Unfall als notwendig erweist. Heute können wir als Musterbeispiel zwei Verbesserungsvorschläge des Meisters Groll von der Werkstätte der Versuchsanstalt bringen, die sich gut bewährt haben.



Nach einem Vorfall an der Prüfpresse, wo ein Teil des zu Bruch gegangenen Werkstückes einen 8 m entfernten Tischrand der Flächenschleifmaschine (siehe Pfeil im Bild) durchschlug, jedoch niemanden verletzte, wurde eine Schutzvorrichtung in Form eines Kettenvorhanges angebracht. Dieser Schutzvorhang ist imstande, jedes abfliegende Stück sicher aufzufangen und dadurch unschädlich zu machen.

Als zweites Beispiel wird die Schutzvorrichtung an der Drehbank angeführt, die nach einem schweren Armbruch des Drehers notwendig wurde. Eine glatt umlaufende Büchse verhindert jetzt, daß das rotierende Drehherz den Ärmel oder die Bluse des Arbeiters erfassen kann, welche Unfallgefahr beim Drehen sonst immer vorliegt.

Powischill

Ihr fragt — wir antworten

Frage:

Es ist im Leben häßlich eingerichtet,
daß bei den Rosen gleich die Dornen stehen,
und was das arme Herz auch sinnt und dichtet
am Ende kommt das Auseinandergehen.

Ja, so ist es auch bei uns Alten, die wir die längste Zeit unseres Lebens bei der Hütte in Arbeit standen. Viele der alten Kameraden haben wieder Söhne bei der Hütte arbeiten. Bei gutem Einvernehmen geben diese wohl dem Vater das „Echo der Arbeit" zu lesen. Die nun aber das nicht haben, möchten auch gern hören und wissen, was auf ihrer alten Arbeitsstelle sich ändert, wollte sagen: bessert. Sollte es nicht möglich sein, den alten Kameraden das „Echo der Arbeit" zuzustellen? Gerne würde mancher Kamerad die paar Pfennige Porto im Jahr vorauszahlen. Vielleicht dürfen wir mal in dieser Sache etwas hören. Ja, vielleicht haben Sie auch bessere Vorschläge in dieser Sache zu machen. Ihrer Antwort sehen gern entgegen mehrere alte Kameraden.

W. O.

Antwort: Lieber alter Arbeitskollege! Deine Anfrage veranlaßte uns, einen schon seit längerer Zeit erwogenen Plan zu verwirklichen: auch unseren alten Veteranen die Werkszeitung zukommen zu lassen, damit sie sich weiterhin zu der Werksgemeinschaft zugehörig fühlen können. Wir sind nicht ganz uneigennützig dabei, hoffen wir doch, daß gerade Ihr Alten in Eurem Lebensfeierabend Zeit und Muße genug habt, uns durch Zuschriften und Anregungen bei der Gestaltung der Werkszeitung zu helfen. Wer lange Zeit seines Lebens in einem Werk gearbeitet hat, hat ein besonderes Gefühl dafür, ob Veränderungen wirklich Fortschritte und Verbesserungen sind. Darum ist uns Eure Meinung besonders wertvoll. Bereits diese Weihnachtsnummer wird allen Arbeitern und Angestellten unseres Werkes, die seit der Entflechtung (1. 3. 1947) pensioniert wurden, zugesandt werden. Arbeitskollegen, die vor diesem Zeitpunkt pensioniert wurden, aber trotzdem Interesse an der Zusendung unserer Werkszeitung haben, mögen ihren Namen der Redaktion der Werkszeitung bekanntgeben. Wir können z. Z. noch nicht überblicken, um wieviel Interessenten es sich hier handelt. Sobald wir das wissen, soll auch diese Frage geregelt werden.

Frage: Ist es wahr, daß auch Belegschaftsmitglieder, die 40 Jahre im Dienst unseres Werkes standen, von der Werksleitung geehrt werden sollen? Ich habe davon gehört, daß darüber Verhandlungen stattfinden sollten. Würden Sie mir bitte den Stand dieser Verhandlungen durch die Werkszeitung bekanntgeben.

W. B.

Antwort: Der Betriebsrat hat bereits vor längerer Zeit einen derartigen Antrag gestellt. Eine Entscheidung ist im Augenblick jedoch nicht möglich. Die Angelegenheit ist bis zur endgültigen Neuordnung unseres Werkes zurückgestellt worden.

thyssenkrupp Corporate Archives



thyssenkrupp Corporate Archives

Herausgeber: Hüttenwerk Oberhausen AG, Oberhausen (Rhld.), Essener Straße 66. Verantwortlich: Dir. Karl Strohmenger. Redaktion: Dr. K. J. Fintelmann (Sozialhaus). Druck: Vereinigte Verlagsanstalten G. m. b. H., Oberhausen (Rhld.). Klischees: Vignold, Essen. Auflage 12 000.