

2/74

THYSSEN NIEDERRHEIN
ECHO DER ARBEIT

Werkzeitschrift für die Oberhausener Belegschaft

thyssenkrupp Corporate Archives

Lieber Leser!

In diesem Heft der Werkzeitschrift finden Sie den Beginn einer Serie, durch die wir mit der Arbeit derjenigen Belegschaftsmitglieder bekannt machen wollen, die durch Wartung und Reparatur alle zur Produktion notwendigen Aggregate einsatzfähig erhalten. Mit dieser so notwendigen Arbeit – eine wichtige Voraussetzung, daß wir überhaupt produzieren können – sind viele Mitarbeiter im Werk beschäftigt. Wir hoffen, daß durch diese Serie die Belegschaftsmitglieder in Produktion und Verwaltung einmal auch im Detail erfahren, was die Männer der Maschinen- und Elektrobetriebe Tag und Nacht, sonn- und feiertags tun müssen, damit die Produktion laufen kann.

Aber man sollte – vor allem die Mitarbeiter, mit deren Tätigkeit sich die Serie befaßt – den Angehörigen die Chance geben, einmal Genaueres über die Tätigkeit vom Mann, Vater, Sohn oder Bruder zu erfahren, einmal auch über die Verantwortung aufgeklärt zu werden, die jeder einzelne Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz trägt.

Darum meinen wir, sollte jedes Belegschaftsmitglied – soweit das natürlich nicht schon getan wird – die Werkzeitschrift mit nach Hause nehmen. Die Angehörigen sind sicherlich interessiert, mehr über das Werk zu erfahren, als Mann, Vater, Sohn oder Bruder, Frau oder Tochter am Feierabend bereit sind zu erzählen.

Es ist nur eine ganz kleine, kaum erwähnenswerte Mühe, die Werkzeitschrift in die Tasche zu packen oder unter den Arm zu klemmen und mit nach Hause zu nehmen.

Sie machen Ihren Angehörigen, lieber Leser, bestimmt eine Freude damit.

Ihre

Werkzeitschrift-Redaktion

Diese Ausgabe informiert Sie auf folgenden Seiten

über die Ausbildungsmöglichkeiten von Schulentlassenen im Werk Oberhausen in
Ein Wort an die Eltern der Schulentlassenen 1974 und an alle jungen Menschen, die sich zum Herbst für eine Berufsausbildung entscheiden müssen 4+5

über die Schulung von Vertrauensleuten im Rahmen der Erwachsenenbildung in
Bildungsprogramm für Vertrauensleute befaßt sich mit Fragen der Personalentwicklung und der Ergonomie 5+6

über Fastnachtsbräuche im Schatten der ältesten Oberhausener Hütten in
Prinzenkürung regt zur Chronik über 200 Jahre Karneval der Hüttenwerker an 6+7

über Sinn und Aufgabe des Betrieblichen Vorschlagswesens in
Prämie allein bei Verbesserungsvorschlägen nicht ausschlaggebend 8+9

über die Arbeit eines Großteils der Oberhausener Belegschaftsmitglieder in dem ersten Artikel der technischen Serie „Erhaltung", nämlich in
Reparaturschicht in Walsum hemmt nicht den Erzfluß zum Hochofen 10–15

über das Leben von Thyssen-Fachleuten im „tropischen Ruhrgebiet" Venezuelas in
Alltag und Sonntag der Thyssen-Mitarbeiter am Orinoco 16–19

über persönliche Daten in
Personalien 19

Unser Titelbild zeigt einen Schweißer der Reparaturschicht beim Aufschweißen neuer Schleißschutzkappen am Heißsieb der Sinteranlage in Walsum. – Alle 30 Sekunden wirft ein Sinterwagen seine rotglühende Last ab, die wie Lavabomben vor den Stachelbrecher donnert. Unser Rücktitel, der diesen Vorgang festgehalten hat, läßt die starke Beanspruchung der einzelnen Aggregate ahnen.

THYSSEN NIEDERRHEIN
ECHO DER ARBEIT
Werkzeitschrift für die Oberhausener Belegschaft

42 Oberhausen, Essener Straße 66, Ruf (0 21 32) 88 44 47

Verantwortlich: Arbeitsdirektor Friedrich Kübel

Redaktion und Gestaltung: Friedrich Schacke

Fotos: ATH-Dahlheim (Seiten 16 und 17); TN-Archiv (Seiten 4, 5 und 8); TN-Grosse (Titel, Rücktitel und alle übrigen).

Druck: Gebr. Storck GmbH, 42 Oberhausen

thyssenkrupp Corporate Archives

Auch 1973 hat Oberhausen wieder niedrigste Unfallhäufigkeit in der Berufsgenossenschaft

Auch 1973 hat das Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG unter den bei der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft versicherten vergleichbaren Hüttenwerken mit 7,1 meldepflichtigen Unfällen je Monat, bezogen auf 1000 Beschäftigte, die niedrigste Unfallhäufigkeit.

Bei einem Durchschnitt aller bei der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft versicherten Unternehmen von 11,3 meldepflichtigen Unfällen auf 1000 Beschäftigte liegt das Werk Oberhausen 37,2 Prozent unter diesem Durchschnitt.

Nachprämiierung erbrachte DM 2000,—

In der letzten Sitzung des Bewertungsausschusses wurde ein Verbesserungsvorschlag des Mitarbeiters Willi Kuss aus dem SM-Werk in der Nachprämiierung mit einer Geldprämie von DM 2000,— ausgezeichnet. Kuss schlug ein Verfahren zum Lösen festsitzender Stopfen in der Oberpfanne für den Vakuumguß vor. Damit wird es ausgeschlossen, daß Stahl infolge festsitzenden Pfannenverschlusses nicht in die Unterpfanne umgefüllt werden kann und eine Charge unbehandelt in Kokillen abgegossen werden muß.

Die 20 Einreicher nachfolgender Verbesserungsvorschläge erhielten Geldprämien:

Bavelt, Jürgen, MTB/NO, Geänderter Anschlag der Tür zur Brennschneidanlage/NO

Birkefeld, Heinz, WZu, Zusätzliche Auflageschiene an der Auflage der Richtmaschine II/550er-Zurichtung

Ebbing, Winfried, MSP, Rollgangsbegrenzung zwischen den Warmsägen in der 550er-Zurichtung

Falkenberg, Gerhard, MBI, Anbringen eines Ausstiegs im Sinterbecken/Blechwalzwerk

Gooßen, Heinz, QV, Vorrichtung zum Transportieren von Säureflaschen in QV

Herbrüggen, Winfried, WS, Zweittelefon im Pförtnerhaus Tor 10

Hehnke, Horst, MLP/WFZ, Verlängern des Niederhalters für Winkelprofile an Kaltschere I/Feineisenstraße

Huppertz, Karl-Heinz, MLP, Umsetzen des Hydraulikzylinders für den Antrieb des Hubbalkenrostes/Drahtstraße II

Jacke, Josef, MLP, Ablagebehälter für Getränkeflaschen in den Kranführerkörben/Fein- und Drahtstraße

Jansen, Edmund, ELS, Ausdrukken von Vorwahlnummern im Fernsprechverzeichnis

Klein, Willi, H II, Geänderter Verschluß der Schaulochdeckel am Hochofen A

Könnings, Rolf, MBau, Geändertes Schutzgeländer im Sinterbecken/Blechwalzwerk

Peters, Theodor, MLP, Anbringen von zusätzlichen Warnlampen im Pumpenhaus/Feineisenstraße

Peters, Theodor, MLP, Beseitigung einer Unfallgefahr im Bereich des Pumpenhauses/Feineisenstraße

Pöppinghaus, Friedhelm, WZu, Anbringen einer Gewichtstabelle im Bereich der Abfahrtasche/550er-Straße

Ristau, Manfred, SM, IIa, Sicherung des Flanschverschlusses der Kohlenschleuse an der Vakuumanlage/SM II

Schreiber, Werner, EFF, Inbetriebnahme einer neuen innerbetrieblichen Fernschreibstelle

Schroeder, Willi, BauS, Geänderte Arretierung der Gabeln an den Hubstaplern im Bereich MBauS und SM

Trautes, Rudolf, WZu, Umsetzen von Anhängehaken an der Schrottmulde in WZu

Verkoyen, Hans-Josef, MSP, Veränderung des Vorstoßes am Warmlagerrollgang III

Rekordproduktionen im vergangenen Jahr

Im Jahr 1973 wurde in der Bundesrepublik eine Rohstahlproduktion von 49,519 Mill. t erzielt und damit ein neuer Produktionsrekord aufgestellt. Die bisherige Höchstproduktion bei Rohstahl war 1969 mit damals 45,316 Mill. t erreicht worden, während 1972 43,705 Mill. t erzeugt wurden.

Auch die Roheisenproduktion erreichte 1973 mit 36,832 Mill. t gegenüber 32,003 Mill. t im Vorjahr eine neue Rekordmarke. Die Steigerung gegenüber 1972 fiel mit 15,09 Prozent sogar noch höher aus als beim Rohstahl.

Rekordhöhe wurde auch bei der Produktion von Walzstahl im Jahr 1973 erzielt. Es wurden nämlich 36,701 Mill. t Walzstahl produziert gegenüber 31,192 Mill. Tonnen im Jahr 1971. Der bisherige Produktionsrekord wurde im Jahr 1970 mit 32,291 Mill. t aufgestellt.

Personalinformationssystem vorgestellt

Die Geschäftsführung des Gemeinschaftsbetriebes Eisenbahn und Häfen stellte im Werksgasthaus das seit einigen Monaten in Betrieb genommene und von EH entwickelte Personalinformationssystem in einer Vortragsveranstaltung vor. Mitarbeiter aus dem Personalbereich der Werke Duisburg und Oberhausen, des technischen und des kaufmännischen Bereiches tauschten mit den zuständigen Fachleuten von EH Erfahrungen über den Einsatz der elektronischen Datenverarbeitung im Personalwesen aus.

Statt Narrenzepter Probenkelle



Der singende Karnevalsprinz Paul I. erlebte mit seinem Hofstaat und der närrischen Prominenz aus Oberhausen und einer Abordnung aus Essen bei dem traditionellen Prinzenbesuch bei Thyssen Niederrhein einen Hochofenabstich. Wer eigentlich mehr beeindruckt war, der Prinz und sein Gefolge vom Hochofenabstich oder die Mitarbeiter des Hochofenwerkes von dem farbenprächtigen, aber ungewohnten Bild auf der Ofenbühne, konnte nicht einwandfrei geklärt werden. Den Oberhausener Hüttenwerkern, von denen ja einige das Kostüm der Weiß-Grünen Karnevalisten tragen, scheint das Fastnachtstreiben ein wenig im Blut zu liegen, denn solange es Hütten in Oberhausen gibt, nachweislich seit 1758, haben Hüttenwerker hier Karneval gefeiert, wie unser Chronist auf den Seiten 6 und 7 dieser Ausgabe zu berichten weiß.

thyssenkrupp Corporate Archives

Ein Wort an die Eltern der Schulentlassenen 1974 und an alle jungen Menschen, die sich zum Herbst für eine Berufsausbildung entscheiden müssen

Alle Eltern unter unseren Lesern, von denen Kinder in diesem Sommer zur Schulentlassung kommen, sollten sich sofort um einen Ausbildungsplatz für ihren Jungen oder ihr Mädchen kümmern. Der letzte Bewerbungstermin im Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG ist Mitte März.

Sicherlich werden viele Eltern Wert darauf legen, daß ihr Nachwuchs dort ausgebildet wird, wo der Vater schon seit Jahren arbeitet. Er weiß, daß alle Voraussetzungen für eine wirklich gute Ausbildung im Werk Oberhausen gegeben sind. Auch ist ihm bekannt, welche Chancen jedem einzelnen Mitarbeiter durch das große Erwachsenen-Bildungsprogramm geboten werden. Was er aber vielleicht nicht weiß, ist die Tatsache, daß in jedem Jahr immer nur eine beschränkte Zahl von Ausbildungsplätzen im Werk Oberhausen zur Verfügung steht und daß sich schon seit Jahren mehr als doppelt soviel bewerben, als eingestellt werden können. Darum, wer an einem Ausbildungsplatz im Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG interessiert ist, sollte nicht bis zum Schlußtermin Mitte März mit seiner Bewerbung warten.

Alle jungen Menschen, die nach dem Schulabschluß vor der Berufswahl stehen, sollten prüfen, welche Ausbildungsmöglichkeiten ihnen geboten werden können. Sie sollten sich Informationen einholen, wo sie sie nur immer bekommen können, z. B. im Berufsbildungszentrum der Thyssen Niederrhein AG in Oberhausen. Hier stehen ihnen erfahrene Ausbildungsfachleute zu einer objektiven Beratung zur Verfügung. Natürlich kann man sich auch telefonisch informieren, und zwar über die Ausbildung in technischen Berufen unter 88 – 4486 und über die in kaufmännischen Berufen unter 88 – 4352.

Wer sich für einen Beruf entschlossen hat, sollte sich umgehend bewerben, denn dafür ist Mitte März der letzte Termin. Zur Bewerbung gehören übrigens das letzte Schulzeugnis und ein handgeschriebener Lebenslauf.

Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz sind zu richten an:

THYSSEN NIEDERRHEIN AG
Abt. Aus- und Fortbildung
42 Oberhausen 1
Essener Straße 11

Unsere Bilder:

Rechts das Berufsbildungszentrum der Thyssen Niederrhein AG, in dem ein wesentlicher Teil der Ausbildung durchgeführt wird. – Unten die Ausbildungswerkstatt im BBZ.

Die THYSSEN NIEDERRHEIN AG bildet ab 1. September 1974 aus:

Hauptschüler als

- Maschinenschlosser
- Meß- und Regelmechaniker
- Dreher
- Elektroanlageninstallateur

(Die Ausbildung zum Elektroanlageninstallateur dauert nur zwei Jahre. Es besteht aber die Möglichkeit einer aufbauenden Ausbildung von weiteren 1½ Jahren zum Energieanlagenelektroniker.)

Real- und Hauptschülerinnen als

- Bürogehilfin/Stenokontoristin

Realschüler(innen) oder Damen und Herren mit vergleichbarer Schulausbildung als

- Industriekaufmann
- Sozialversicherungs-Fachangestellte

Abiturienten/Abiturientinnen als

- Mathematisch-technische Assistenten/Assistentinnen



thyssenkrupp Corporate Archives



Bildungsprogramm für Vertrauensleute befaßt sich mit Fragen der Personalentwicklung und der Ergonomie

In den Programmen der Erwachsenenbildung bei Thyssen Niederrhein, Werk Oberhausen, findet sich schon seit Jahren ein Kapitel, das überschrieben ist mit „Weiterbildung der Vertrauensleute"; so auch im jetzt laufenden Programm. Die Themen beruhen auf Vorschlägen der Vertrauensleute. Man kann an ihnen ablesen, welche Fragen und welche Aufgaben die Vertrauensleute als wichtig für ihre Arbeit empfinden.

Bis zum Bildungsprogramm 1971/1972 einschließlich befaßten sich die Vertrauensleute stärker mit Fragen, die sich aus den konkreten arbeitsvertraglichen Rechten und Pflichten ergaben. Dazu gehörten neben Tariffragen insbesondere das Kennenlernen von betrieblichen Regelungen und Vereinbarungen und ihrer verwaltungsmäßigen Abwicklung.

Nach Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 läßt sich eine Schwerpunktverschiebung der Vertrauensleuteschulung erkennen, die etwas zu tun hat mit den neuen Aufgaben, die dem Betriebsrat im neuen Gesetz zugewiesen werden, und den erstmals im Gesetz verankerten Individualrechten des einzelnen Arbeitnehmers. Daraus ergab sich natürlich auch für die Arbeit der Vertrauensleute, daß sie mit diesen Fragen vertraut werden mußten. Die Themen der Bildungsarbeit der Vertrauensleute entsprechen dieser Notwendigkeit.

Im Bildungsprogramm des letzten Jahres standen daher zwei Themen im Vordergrund — einmal die Neuorganisation des Personalbereiches, zum anderen die Anwendung der Arbeitswissenschaften im Betrieb. Nachdem es sich seinerzeit um die Darstellung eines groben Überblicks handelte, wurden im Bildungsprogramm 1973/74 Themen aufgenommen, die bestimmte Aspekte zusätzlich betreffen sollten. Aus dem Bereich der Personalarbeit befassen sich die Vertrauensleute in ihren Schulungen schwerpunktmäßig mit dem System der Personalentwicklung bei Thyssen Niederrhein.

Im Rahmen dieses Komplexes wird vor allem die Arbeit des Hauptabteilungsbereiches Personalplanung und -entwicklung vorgestellt; dazu gehören z. B. Einzelthemen wie

- stellen- und laufbahnbezogene Entwicklung
- förderungs- und leistungsbezogene Mitarbeiterbeurteilung
- Personalentwicklung-Tableaus

Der zweite große Themenbereich im neuen Programm ist Ergonomie. Dabei werden den Vertrauensleuten insbesondere anhand arbeitswissenschaftlicher Untersuchungen bei TN die Möglichkeiten der Ergonomie aufgezeigt. Die arbeitswissenschaft-

Fortsetzung nächste Seite

thyssenkrupp Corporate Archives

lichen Untersuchungen ihrerseits werden auf Anregung des Arbeitskreises Ergonomie, in dem der Betriebsrat als Interessenvertretung der Belegschaft mitarbeitet, durchgeführt. Sinn der Ergonomie ist es, allgemein die Arbeitsbedingungen zu humanisieren. Auf diesem Gebiet gibt das neue Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat ausdrücklich neue Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte.

Dieses Bildungsangebot richtet sich an 370 betriebliche Vertrauensleute, davon sind 267 Lohnempfänger, 75 Angestellte und 28 Jugendliche. Selbstverständlich nehmen die Mitglieder des Betriebsrates ebenfalls an diesen Veranstaltungen teil.

Das Interesse an diesen Veranstaltungen ist sehr groß. Sie finden alle vier Wochen im Auditorium des BBZ statt, im Anschluß an die abteilungsweise stattfindenden Vertrauensleutesitzungen.

Bildungsangebote an Betriebsräte und betriebliche Vertrauensleute sind darum wichtig, weil eine Zusammenarbeit mit gut informierten Belegschaftsvertretern die Lösung vielfältiger Probleme erleichtert, die sich aus der Beschäftigung und aus dem gemeinsamen Wirken von Menschen ergeben.

Neue Lehrgänge im BBZ

Am 8. und 10. Januar 1974 begann im Berufsbildungszentrum ein Lehrgang, in dem Mitarbeiter aus dem kaufmännischen Bereich bzw. solche aus dem technischen Bereich in die elektronische Datenverarbeitung eingeführt werden. Dieser Lehrgang dauert insgesamt 40 Stunden und ist darum von besonderer Bedeutung, weil die elektronische Datenverarbeitung heute aus der Wirtschaft nicht mehr wegzudenken ist und auch im Werk Oberhausen Organisations- und Steuerungsaufgaben in Verwaltung und Produktion weitgehend erfüllt.

Mit Berichtstechnik beschäftigt sich ein Lehrgang im Berufsbildungszentrum, der am 6. Februar angelaufen ist. Die Teilnehmer kommen aus allen Bereichen des Werkes Oberhausen und werden mit der richtigen Anwendung der wichtigsten Berichtstechniken vertraut gemacht. Diese gehören bekanntlich zur notwendigen innerbetrieblichen Kommunikation.

Junger Spanier bestand Ausbildungs-Abschlußprüfung mit „Auszeichnung"

Wir konnten vor ein paar Monaten den als Universfräser in der Ausbildung befindlichen jungen Spanier Antonio Delgado Rodriques anläßlich eines von ihm gemachten und mit einer Geldprämie ausgezeichneten Verbesserungsvorschlages vorstellen. Jetzt schnitt Rodriques bei seiner Ausbildungs-Abschlußprüfung vor der Industrie- und Handelskammer sowohl in der Fertigkeitsprüfung als auch in der Kenntnisprüfung mit der Note „sehr gut" ab und erhielt das Gesamtprädikat „mit Auszeichnung".

Audio-visuelles Lernstudio jetzt auch in Duisburg

Nach vier Jahren Erwachsenenbildung im Werk Duisburg der Thyssen Niederrhein AG wurde dort jetzt ein audio-visuelles Lernstudio eingerichtet. Es umfaßt 20 Plätze. Wie schon die Erfahrungen im Berufsbildungszentrum des Werkes Oberhausen gezeigt haben, erleichtert der Einsatz audio-visueller Mittel ganz wesentlich das Lernen für Erwachsene.

Prinzenbesuch regt zur Chronik über 200 Jahre Karneval der Hüttenwerke an

Am Mittwoch, dem 23. Januar, stattete der Oberhausener Prinz Karneval dem TN-Werk, wie schon eine Reihe seiner Vorgänger, einen Besuch ab. Wie er auch wieder in diesem Jahr bei den Männern im Betrieb – dieses Mal der Hochofenbesatzung – empfangen wurde, wie er sich unter seinem „Volk" umschaute, davon vermittelt das Bild dieser Seite einen kleinen Eindruck. Am 8. und 9. Februar feierte ein Teil der Belegschaft von Thyssen Niederrhein auf zwei Prunksitzungen der KG Weiß-Grün Karneval.

Prinzenbesuch und eine werksverbundene Karnevalsgesellschaft sind für das Werk Oberhausen neu, wenn man unter neu noch einen Zeitraum von zehn Jahren versteht oder diese zehn Jahre in Relation zum Alter der Oberhausener Hütte setzt, deren Gründung man bekanntlich auf das Jahr 1758 zurückführen kann, denn in diesem Jahr – also genau vor 216 Jahren – wurde auf der St. Antony-Hütte in Osterfeld Hand an die erste Eisenerzeugung gelegt.

Ja, damals war der Karneval längst in dem Gebiet, das heute den Namen Oberhausen trägt, zu Hause. Seine Domäne war Osterfeld, und zu seinen „Trägern" gehörten vor mehr als 200 Jahren Arbeiter der St. Antony-Hütte.

Schon ein Jahr vor Gründung dieser Hütte durch Franz Ferdinand Freiherr von der Wenge zu Diek, Domkapitular zu Münster, findet man einen Hinweis auf närrisches Treiben in Osterfeld. Wurde doch in diesem Jahr – man schrieb 1757 – in der Kirche und durch Ausruf bekanntgegeben, daß der Kölner Kurfürst alle Maskeraden und Fastnachtsbälle untersagt habe. Als Grund wurde angegeben, daß die Zeitläufe zu bedenklich seien, daß die Schwägerin des Landesherrn soeben verstorben sei.

Lange ist dieses Verbot des Narrentreibens nicht beachtet worden, denn wie aus der alten Pfarr-Chronik von St. Pankratius zu erfahren ist, gab es in den Dorfstraßen in Osterfeld und Umgebung bald wieder kleinere Umzüge maskierter Gestalten, und zwar am Karnevalssonntag, am Rosenmontag und am Dienstag. Beteiligt an diesen Karnevalszügen vor 200 Jahren waren vornehmlich Angehörige der ärmeren Bevölkerung, die Tagelöhner, die auf der St. Antony-Hütte und später auch auf der Hütte „Gute Hoffnung" oder der Eisenhütte „Neu-Essen" arbeiteten oder den Raseneisenstein auf der Lipperheide gruben. Man zog auf die Höfe der reichen Bauern, vor die Türen der gutgestellten Handwerker, man sang fröhliche Lieder, trug Klatschgeschichten des Dorfes vor und scheute sich auch nicht, pikante Privathistörchen in der Öffentlichkeit zu servieren. Die Vortragenden müssen die Vorläufer der heutigen Büttenredner gewesen sein.

Die Bauern reichten dem meist in Fuseldämpfen eingehüllten Narrenhaufen Mettwurst und Schinken heraus, aus denen dann am Dienstag im Wirtshaus ein großer Festschmaus bereitet wurde.

Unter dem Einfluß von viel Schnaps bewegte sich das Karnevalstreiben damals nicht immer im Rahmen dessen, was dem

thyssenkrupp Corporate Archives



Der Karneval heute ist besser durchorganisiert als der vor 200 Jahren. Damals kannte man noch keinen Prinzen, keine Pagen, keine Präsidenten, und die ersten Gesellschaften kamen erst 100 Jahre später. Darum ist auch ein Prinzenbesuch am Hochofen, wie ihn Paul I. dem Oberhausener Werk abstattete, eben nur in unserer Zeit möglich.

„Herrn Pfarrer" noch Freude bereiten konnte. Darum waren auch Ermahnungen an der Tagesordnung, während es nicht mehr zu strikten Verboten kam, wie etwa um 1700 durch den Kölner Fürsterzbischof, weil beim Karnevalstreiben oft schwere Ausschreitungen, auch moralischer Art, vorkamen. Jedoch gehörten auch 100 Jahre später noch Schlägereien zur närrischen Tagesordnung.

Mit dem neuen Jahrhundert, dem 19., wurde der Karneval im Osterfelder Raum gesitteter. Ein paar Osterfelder Wirte waren auf die gute Idee gekommen, das Karnevalstreiben zu organisieren und ihm dadurch Zügel anzulegen. Die ersten Karnevalsgesellschaften wurden gegründet. Das wilde Umherziehen auch einzelner Maskierter wurde geordnet, fast schon in „moderne" Bahnen gelenkt.

Bliesen oder Bleesen hießen diese ersten Karnevalsgesellschaften an dem Ufer der Emscher. Geführt wurden sie von einem Rechenmeister, der die Verantwortung dafür trug, daß die finanziellen und moralischen Grenzen beachtet wurden. Trotzdem soll dem Alkohol so zugesprochen worden sein, bis die meisten als „Leichen" unter dem Tisch lagen. Vor allem am Karnevalssonntag wurde mit reichlich viel Bier und Schnaps der „Faschelowend angesteckt".

Entsprechend dem heutigen Rosenmontagszug fand damals am Karnevalsdienstag ein Umzug statt, den man das Bliesenjagen nannte. Grotesk, mit manchmal abstoßend wirkenden Fratzen maskiert, sammelte man von Haus zu Haus, was man an Lebensmitteln bekommen konnte. Würste wurden an mit bunten Bändern verzierte „Schüttegaffeln" gehängt, Speck, Eier und Hühner wanderten in die im Zug mitgeführten Körbe. Vor jedem Haus wurden Fastnachtslieder gesungen, die aber mit unseren heutigen Karnevals- und Schunkelliedern nichts gemein hatten, sondern in Platt vorgetragen wurden und jenen Liedern näher kamen, wie sie heute mit „Sänte Mätes Vögelke" von den Kindern am Martinsabend gesungen werden, wenn diese auch von Haus zu Haus gehen und sich Äpfel und Nüsse ersingen. Übrigens der heute von den Kindern noch gesungene Vers „Lott mit nicht so lange schtohn, mot noch en Hüsken widder gohn!" stammt aus einem solchen Fastnachtslied des 19. Jahrhunderts.

Das, was heute die Karnevalswagen im Rosenmontagszug an Verulkung meist kommunalpolitischen Geschehens demonstrieren, wurde beim „Bliesenjagen" durch Aufführung kurzer dramatischer Szenen aus dem Gemeindegeschehen, aber auch aus Ereignissen aus dem Privatleben der Osterfelder Bürger öffentlich zur Schau gestellt. Als diese Aufführungen auf offener Straße wegen ihrer häufig sehr verletzenden Art immer öfter in Schlägereien und sogar blutigen Zwischenfällen ausarteten, wurden sie von der Obrigkeit verboten.

Das „Bliesenjagen" — also der Karnevalszug der ersten Jahrzehnte des vorigen Jahrhunderts — endete in einem Osterfelder Wirtshaus. Hier wurde dann aus der „Sammelbeute" Mehl, Eier und Wurst der berühmte „Faschelowendpannkauken" gebacken, ohne den einfach keine Fastnachtsstimmung aufkommen konnte. An einem solchen Pfannkuchenessen beteiligte sich eigentlich die gesamte Osterfelder Bevölkerung. Der „Faschelowendpannkauken" hat sich übrigens als ein Fastnachtsbrauch bis in die Mitte unseres Jahrhunderts gehalten, und es soll auch heute noch Familien geben, die am Rosenmontag oder Karnevalsdienstag Mettwurstpfannkuchen essen.

Ob an den Karnevalstagen auf den Hütten St. Antony, Gute Hoffnung und Neu-Essen gearbeitet wurde, entzieht sich der Kenntnis des Chronisten. Er hält es aber für unwahrscheinlich. Daß sich aber fast alle am närrischen Treiben Beteiligten am Aschermittwoch in der Dorfkirche ihr Aschenkreuz holten und anschließend eine Strohpuppe auf dem Kirchenplatz oder auf dem Marktplatz verbrannten, das ist wieder überliefert.

Wenn man weiß, welche Tradition der Karneval in den Gebieten hat, in denen die Wiege unseres heutigen Werkes Oberhausen stand, so sind Prinzenbesuch und Karnevalsgesellschaft Symbol für diese Tradition, aber auch für die Wandlung des karnevalistischen Treibens in den mehr als zwei Jahrhunderten, in denen hier Eisen und Stahl erzeugt und Karneval gefeiert wird.

thyssenkrupp Corporate Archives

Prämie allein bei Verbesserungsvorschlägen nicht ausschlaggebend

Im August 1950 wurde nachweislich der erste betriebliche Verbesserungsvorschlag des aus der Entflechtung entstandenen Hüttenwerkes Oberhausen prämiiert, und zwar mit DM 200,—. Er wurde von dem im Südhafen Walsum tätigen Meister Johannes Huhn gemacht.

Einige Monate früher hatte Meister Walter Siempelkamp in der damaligen Grubenschienenzurichterei eine Verfahrensänderung an einer Maschine vorgeschlagen, die die Arbeitssicherheit erhöhte und ein rationelleres Arbeiten gestattete. Aber hier wurde noch nicht von einem Verbesserungsvorschlag gesprochen, es wurde — soweit heute bekannt — auch keine Prämie gezahlt, sondern der Vorschlag wurde in die Bemühungen um die Erhöhung der Arbeitssicherheit eingereiht.

Doch diese beiden Vorschläge aus dem Jahr 1950 gaben den ersten Anstoß zur Einrichtung eines organisierten betrieblichen Vorschlagswesens.

Als das damalige Hüttenwerk Oberhausen bis Mitte 1951 aus der Belegschaft einige Verbesserungsvorschläge erhalten hatte und der Wert solcher Vorschläge für das Unternehmen und die Belegschaft immer deutlicher zutage trat, wurden eine Organisation zur verwaltungsmäßigen Abwicklung eines eingereichten Verbesserungsvorschlages geschaffen und die ersten Richtlinien der Bewertung festgelegt. Das war die Geburtsstunde des betrieblichen Vorschlagswesens im Werk Oberhausen. Welche Vorstellungen man damals vom BVW hatte, welche Erwartungen man daran knüpfte, geht aus dem Aufruf hervor, der 1951 unter der Überschrift „Auch Dein Vorschlag ist wichtig!" erschien und in dem es u. a. heißt:

„In jedem Werk, in jeder einzelnen Betriebsabteilung ist es die erste Aufgabe der Leitung, die Erzeugnisse des Werkes wirtschaftlich und qualitativ so hochwertig wie möglich herzustellen. Diese Aufgabe kann ohne die ständige Mitarbeit der ganzen Belegschaft nicht erfüllt werden. Der Arbeiter empfindet an seinem Arbeitsplatz häufig die Vor- und Nachteile einer technischen Einrichtung, und er wird in der Lage sein, wenn er seine Arbeit nicht rein mechanisch auffaßt, in vielen Fällen Verbesserungsvorschläge zu machen. Diese Vorschläge brauchen nicht immer unmittelbar mit seiner Arbeit zusammenzuhängen, sie können sich erstrecken auf Arbeitserleichterung, Arbeitsbeschleunigung, Unfallschutz usw.

Bei den Verbesserungsvorschlägen wird es sich im allgemeinen um Dinge handeln, die an sich bekannt sind, vielleicht sogar im Nebenbetrieb zur Anwendung gelangen, das soll aber kein Hinderungsgrund sein, einen Verbesserungsvorschlag zu machen.

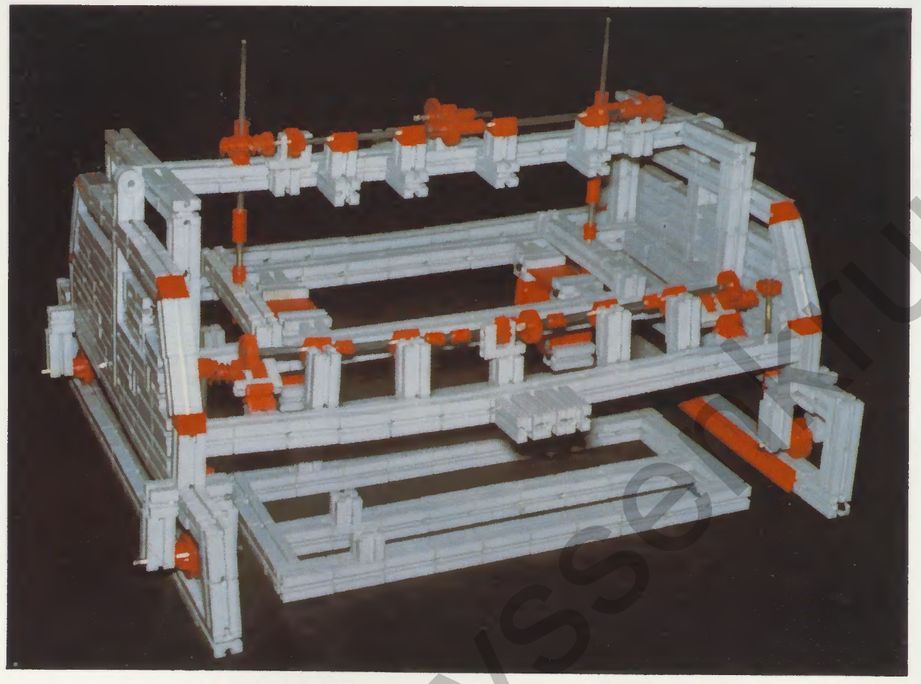
Jeder Vorschlag ist willkommen, denn es gibt nichts, was nicht noch besser und noch billiger gemacht werden kann."

Auch sahen viele Unternehmen im betrieblichen Vorschlagswesen ein Mittel, durch das bei dem einzelnen Belegschaftsmitglied das Bewußtsein der Zugehörigkeit zum Betrieb verstärkt werden sollte. Das entsprach dem damals weit verbreiteten und gerade von Unternehmerseite gepflegten Partnerschaftsgedanken im Betrieb. Auch glaubte man, daß bei diesem verstärkten Bewußtsein der Zugehörigkeit zur Betriebsfamilie der einzelne bereitwilliger den von der Unternehmensführung gesetzten Betriebsinteressen sich unterordnen würde.

Zu den nur die Betriebsinteressen berücksichtigenden Motiven zur Teilnahme am betrieblichen Vorschlagswesen sind entsprechend der gesellschaftspolitischen Entwicklung in den vergangenen 24 Jahren neue aus dem Eigeninteresse des einzelnen Mitarbeiters erwachsene Gründe hinzugetreten. Das wird am deutlichsten durch das Betriebsverfassungsgesetz von 1972. Dieses Gesetz räumt ja im Gegensatz zu dem von 1956 neben einer Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Aufstellung der Grundsätze zum betrieblichen Vorschlagswesen jedem einzelnen Arbeitnehmer die Möglichkeit ein, im eigenen Interesse selbst Vorschläge zur Arbeitsplatzgestaltung und zum Arbeitsablauf zu machen. Durch diese Vorschlagsmöglichkeiten sind seine Mitbestimmungsrechte in Richtung auf gleichberechtigter Teilnahme am Betriebsgeschehen ausgeweitet worden. Hier hat der Gesetzgeber festgeschrieben, was in vielen Unternehmen mit paritätischer Mitbestimmung — auch im Werk Oberhausen — seit Jahren praktiziert worden ist. Daß sich bei einer solchen Motivation beim einzelnen ein Wandel vom Belegschaftsmitglied zum am Betriebsgeschehen echt teilnehmenden Mitarbeiter im ursprünglichen Sinne des Wortes vollzieht, gehört heute mit zu den wesentlichen Auswirkungen des betrieblichen Vorschlagswesens.

Die Praxis der letzten Jahre im betrieblichen Vorschlagswesen des Werkes Oberhausen hat deutlich gezeigt, daß das eigene Interesse als Anstoß zum Denkprozeß für einen Vorschlag immer zu einer Verbesserung führte, die auch im Betriebsinteresse lag. Allein die relativ hohen Geldprämien — im vergangenen Jahr waren es insgesamt DM 56 120,—, die doch im wesentlichen auf Ersparnissen durch den betreffenden Vorschlag basieren, machen das deutlich.

Darüber hinaus ist das betriebliche Vorschlagswesen ein hervorragendes Mittel, festzustellen, wie stark sich eine Belegschaft auf dem Gebiet gleichberechtigter Mitbestimmung des Betriebsgeschehens engagiert, wie sehr sie die Idee von der Mitgestaltung im Arbeitsbereich ernst nimmt. Um das festzustellen, ist nicht die Summe der Prämien entscheidend, sondern einzig und allein die Zahl der eingereichten Verbesserungsvorschläge. Und wenn man weiß, daß im Werk Oberhausen diese Zahl mit der Verbreiterung der Motivationsbasis zum betrieblichen Vorschlagswesen stetig gewachsen ist — sie stieg von 1971/72 auf 1972/73 allein um 50 Prozent —, so wird hier Zeugnis von einer erfreulichen Entwicklung auf dem Weg vom Belegschaftsmitglied zu einem das Betriebsgeschehen mitgestaltenden Mitarbeiter abgelegt.



Verbesserungsvorschläge werden von manchen Einreichern in Form von selbstgebauten Modellen verdeutlicht. Zwei Beispiele auf unseren Bildern links – Modell einer Schleifmaschine zur Bearbeitung von Blechoberflächen — und ganz rechts. Hier hat sich ein Einreicher eine Abwickelmaschine für Packpapier einfallen lassen und seine Idee in ein Modell umgesetzt.

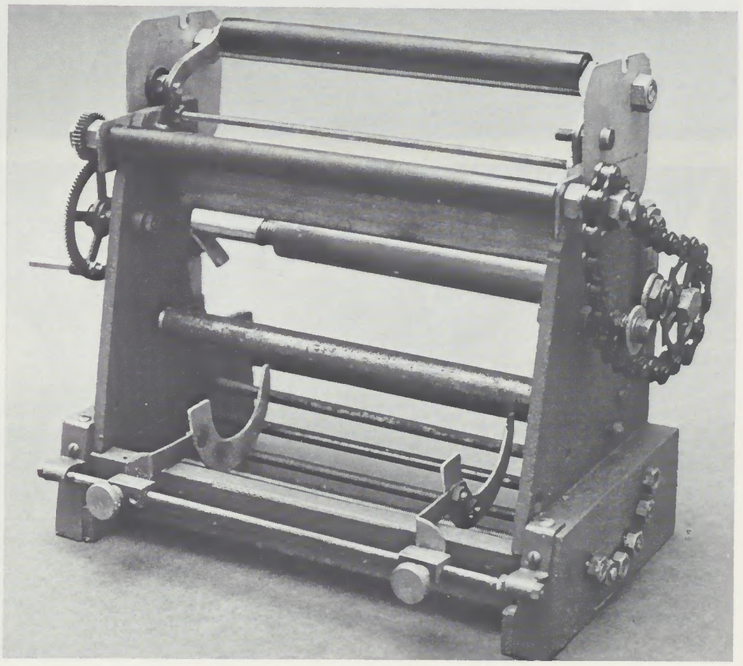
Was beim Betrieblichen Vorschlagswesen 1973 an Geldprämien verteilt wurde, das können alle Mitarbeiter auf großen orangenen Plakaten lesen, die seit einigen Tagen im Werk ausgehängt sind und von denen wir eins im nebenstehenden Bild rechts zeigen.

Waren Sie auch dabei?

Im Jahre 1973 für Verbesserungsvorschläge ausgezahlte Prämien:

1 x 3280,—	2 x 600,—	1 x 240,—
2 x 2000,—	12 x 540,—	8 x 225,—
1 x 1620,—	1 x 500,—	1 x 210,—
1 x 1235,—	2 x 450,—	38 x 200,—
1 x 1220.—	1 x 420,—	2 x 150,—
1 x 1080,—	2 x 410,—	3 x 140,—
1 x 1070,—	1 x 400,—	8 x 135,—
1 x 1020,—	1 x 380,—	3 x 120,—
1 x 1010,—	8 x 360,—	1 x 100,—
1 x 900,—	24 x 340,—	14 x 70,—
1 x 720,—	2 x 300,—	12 x 60,—
1 x 680,—	1 x 280,—	

Gesamtprämienbetrag: 56.120,—



thyssenkrupp Corporate Archives

Reparaturschicht in Walsum hem nicht den Erzfluß zum Hochofen





5.30 Uhr am Tag der Reparaturschicht: In der Zentrale wird die Erzbrech- und Siebanlage bzw. Sinteranlage abgeschaltet. Zur gleichen Zeit muß die elektrische Schaltanlage — wie der Fachmann sagt — freigeschaltet werden, d. h. daß man sie stromlos macht. Das ist die Aufgabe des Mitarbeiters auf dem Bild oben links, während auf dem Bild unten links in der Zentrale abgeschaltet wird.

Wir beginnen in dieser Ausgabe eine Serie über die Arbeit jener Betriebe, die für die Wartung und Erhaltung all' jener Anlagen verantwortlich sind, die zur Produktion im Werk Oberhausen benötigt werden, eine Serie über die Arbeit des Bereiches Maschinen-, Elektrobetriebe und Neubauabteilung. Dieser Bereich gliedert sich wie folgt:

- Mechanische Erhaltungsbetriebe, die für die mechanische Instandsetzung aller Maschinenanlagen des Werkes Oberhausen verantwortlich zeichnen. Angegliedert sind außerdem zur Erfüllung der Aufgaben die Werkstattbetriebe;
- Elektrischer Instandhaltungsbetrieb, dem die Instandhaltung aller elektrischer Anlagen obliegt. Auch in diesem Fall ist ein besonderer Werkstattbetrieb angegliedert;
- Baubetrieb, der für die Instandhaltung aller Gebäude und Straßen verantwortlich ist und unter dessen Regie alle feuerfesten Arbeiten durchgeführt werden;
- Neubauabteilung, die für die Konstruktion und die Überwachung der Ausführung von Neubauvorhaben zuständig ist.

Die Hauptaufgabe der Erhaltungsbetriebe besteht darin, die Werksanlagen im Rahmen des vorgegebenen Etats mit dem geringstmöglichen Kostenaufwand so zu erhalten und wieder instandzusetzen, daß eine hohe Betriebsbereitschaft gewährleistet ist.

Im einzelnen Aufgabe und Arbeit dieses Bereiches vorzustellen, ist Sinn dieser Serie, die wir aus Vereinfachungsgründen mit dem Sammelbegriff „Erhaltung" in unserer Rubrik-Überschrift ausgezeichnet haben.

Unmittelbar am Rhein, auf dem Gelände des Südhafens Walsum, liegen die Erzbrech- und Siebanlage und Sinteranlage der Thyssen Niederrhein AG. Die erstere umfaßt alle Einrichtungen, die für die Verladung, Zerkleinerung und Klassifizierung der Erze benötigt werden, damit eine kontinuierliche Versorgung der Oberhausener Hochöfen gewährleistet ist. Neben 120 000 t Stückerz, die pro Monat durch die Anlage geschleust werden, produziert die Sinteranlage jeden Monat aus 95 000 t Feinerz, 6 000 t Koks und 10 000 t Zuschlagstoffen rund 95 000 t Sinter. Ohne Sinter ist heute eine kostengünstige Erschmelzung von Roheisen im Hochofen nicht mehr vorstellbar.

Eine lange, über mehrere Wochen dauernde Zwischenlagerung des Sinters ist nicht möglich, da Witterungseinflüsse den großstückigen Sinter zu so kleinen Korngrößen zerfallen lassen, daß er nicht mehr im Hochofen eingesetzt werden kann.

Gute Zusammenarbeit — Voraussetzung eines störungsfreien Produktionsablaufes

Sinteranlage und Hochofen sind eine untrennbare Produktionseinheit. Jede Störung oder Unterbrechung einer Anlage, die länger als zwei Schichten dauert, beeinflußt wesentlich die Arbeitsweise und Leistung der anderen Produktionseinheit.

Die Sinteranlage soll ohne Störungen im gleichen Rhythmus wie die Hochofenanlage kontinuierlich produzieren. Da jedoch bis zum Endprodukt Sinter die benötigten Einsatzstoffe durch unterschiedlichste Maschinenanlagen transportiert und bearbeitet werden müssen, ist eine laufende Überwachung, Wartung und Reparatur der maschinellen Anlage notwendig. Diese Aufgabe ist dem Maschinen- und Elektrobetrieb Walsum übertragen.

Unter der Leitung von Meister Strauch arbeiten 46 Schlosser und 22 Elektriker, die gemeinsam im Vierschichtbetrieb die gesamte Anlage, einschließlich des Hafens, betreuen. Jeder Leser, der etwas von der Arbeit auf dem Hüttenwerk kennt, kann selber abschätzen, daß Meister Strauch überfordert wäre, sollte er allein mit seinen Leuten alle anfallenden Wartungs- und Reparaturarbeiten einer solchen großen Anlage durchführen. Zu seiner Unterstützung kommen daher regelmäßig nach einem festen Plan die Reparaturmannschaften der Oberhausener Werkstattbetriebe nach Walsum. Die gute, langjährige Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen des Maschinenbetriebes Stahlbau und Rohrschlosserei, Ein-





6.30 Uhr: Das zusätzliche Reparaturpersonal ist aus dem Werk Oberhausen nach Walsum gekommen — Bild oben rechts —. Die Aufgaben werden verteilt nach einem Reparaturplan, der vor der Reparaturschicht aufgestellt wurde. Von diesen Vorbereitungsarbeiten zur Erstellung eines Reparaturplanes spricht unser Bild unten rechts.

thyssenkrupp Corporate Archives

satzbetrieb und Erzaufbereitung Walsum war die Voraussetzung dafür, daß die Forderung der Produktion nach einem störungsfreien Betrieb bis heute gewährleistet wurde.

Kontrollen und Wartung nach festem Fahrplan

Die Hauptbeanspruchungsarten in der Walsumer Sinteranlage sind Verschleiß durch mechanischen Abrieb und Hochtemperaturbeanspruchung sowie eine Kombination beider Komponenten. Deshalb sind an vielen Stellen parallele Anlagen montiert, damit man nicht „auf einem Bein steht". Ein Ausweichen bei Störung in der Sinteranlage ist dort möglich. Dennoch gibt es auch den sogenannten „kritischen Weg"; er umfaßt alle Anlagen, die nur einmal vorhanden sind und deren Ausfall zum Stillstand der ganzen Anlage führt.

Eine der Hauptaufgaben der Abteilung Erzaufbereitung des Maschinenbetriebes (MW) ist deshalb die regelmäßige Kontrolle und Wartung der Anlagen. Damit nun diese Kontinuität der Arbeiten gewährleistet bleibt, ist im Bereich MW ein Kontroll- und Wartungsplan aufgestellt worden. Er gibt genaue Auskunft darüber, nach welcher Zeit eine bestimmte Maschine wieder kontrolliert werden muß, welche Arbeiten bei dieser Kontrolle durchzuführen sind und welche Sollwerte eingehalten werden müssen. Zur Erleichterung dieser Aufgabe sind alle Angaben für jede Inspektion einzeln auf kleine Kontrollkarten geschrieben, die der Mann auf seinem Inspektionsgang in die Tasche steckt.

Zum Schichtbeginn werden die Kontrollkarten an die dafür eingesetzten Mitarbeiter ausgegeben. Die Wege und Arbeiten eines Kontrollrundganges sind so





Auf der Reparaturschicht werden die Schleißschutzstäbe der Krümeltrommel gewechselt, wie auf dem Bild links festgehalten. – Die Arbeit am Sinterband erfordert besondere Genauigkeit. So werden auf unserem Bild unten Unebenheiten ausgemessen, dann werden Dichtleisten ausgetauscht und Übergänge genau beigeschliffen. – Reparaturschweißarbeiten an der Sinterrinne hat der Fotograf vor der bildbeherrschenden Kulisse der Walsumer Anlagen im Bild rechts eingefangen.

thyssenkrupp Corporate Archives



geordnet, daß bei kürzesten Wegen alle Arbeiten während einer Schicht gefahrlos und sorgfältig durchgeführt werden können. Kleinere Beanstandungen werden nach Möglichkeit sofort behoben. Ist der Schaden größer, oder kann er nur während eines Betriebsstillstandes fachgerecht beseitigt werden, gibt der Kontrolleur eine schriftliche Meldung darüber an den Tagesvorarbeiter. Diese Meldungen insgesamt bilden die Grundlage für den Reparaturplan der großen Reparaturschicht.

Reparaturschicht — schon vorher im Bilde

Bis 1966 war jede Woche eine Reparaturschicht in der Sinteranlage notwendig. Durch die oben beschriebenen Kontrollmaßnahmen hat es der Betrieb in Verbindung mit anderen Maßnahmen erreicht, daß heute nur alle drei Wochen eine solche Reparaturschicht die Produktion für acht bis zehn Stunden unterbricht. In der Regel kommen dann 60 bis 80 Reparaturschlosser und Schweißer aus dem Stahlbau, Rohrschlosserei und dem Einsatzbetrieb. Die notwendigen Arbeiten sind bereits Tage vorher mit allen Beteiligten sorgfältig durchgesprochen und bei Bedarf an Ort und Stelle besichtigt worden. Jeder Gruppenführer kennt vor der Abfahrt aus Oberhausen seine Aufgabe, er weiß, Werkzeuge und Material liegen vor Beginn der Arbeiten am Einsatzort parat.

Mit dabei auf der Januarschicht

Dienstag, den 8. 1. 1974, Reparaturschicht in Walsum. Um 5.30 Uhr hat die Nachtschicht die Anlage abgeschaltet, damit auch alle Maschinenanlagen, die während des Betriebes durch den glühenden Sinter auf mehrere 100° C aufgeheizt gewesen sind, sofort gefahrlos und kalt repariert werden können. Hauben sind bereits abgedeckt, Rutschen gesäubert, Licht ist gelegt, alles wartet auf den Bus aus Oberhausen. 6.30 Uhr, der Bus hält vor der Werkstatt, der Platz ist im Nu voller Männer in Arbeitsanzügen, schwer bepackt mit Werkzeugtaschen und Material. 15 Minuten später sind kein Bus und kein Mann mehr zu sehen. Die Männer haben sich genau nach Plan in der gesamten Anlage verteilt, ohne Hektik, aber mit erstaunlicher Präzision und Geschwindigkeit ist die geplante Reparaturschicht angelaufen.

Wie schon bei den Kontroll- und Wartungsarbeiten, gilt auch während der Reparaturschicht dem „kritischen Weg“ die besondere Aufmerksamkeit aller. Ob Kontrolleur, Gruppenführer oder Schlosser, jeder weiß, von seiner Arbeit hängt es mit ab, ob die Anlage wieder drei Wochen ohne maschinellen Ausfall durcharbeitet.

Die Krümeltrommel, am Anfang des Sinterbandes, ist eine solche Anlage, ist ein „kritischer Weg“. Zum letzten Mal wird dort die Mischung aus Feinerz, Brennstoff und Zuschlägen vermischt. 2,5 m im Durchmesser und 7 m lang liegt sie auf großen, V-förmig hintereinanderangeordneten Gummireifen. Während des Betriebes dreht sie sich mit sechs Umdrehungen pro Minute. Wie in einer übergroßen Waschtrommel wirbelt die Sintermischung in großen Wellen und Schleiern drei Wochen lang durch die gegen Verschleiß gepanzerte Röhre. Sorgfältig wird heute der Abrieb an den Verschleißschutzstäben überprüft. Hand in Hand fließt die Arbeit. Einer der Männer kennzeichnet die schadhaften Stellen, einer brennt die verschlissenen Stäbe ab, während der Schweißer bereits an anderer Stelle neuen Verschleißschutz anschweißt.

thyssenkrupp Corporate Archives

Genauigkeit ist unerläßlich

Andere Gruppen sind zur gleichen Zeit am Sinterband. Die Sinterwagen sind teilweise abgehoben, der Verschleiß an den Dichtleisten und der Zustand der Saughauben wird laufend überwacht. Von der guten Abdichtung gegen Falschluft wird der Unterdruck unter den Sinterwagen bestimmt, der wiederum die Qualität des Sinters direkt beeinflußt. „Hau-Ruck-Arbeit" ist an dieser Stelle nicht erwünscht, Genauigkeit ist gefordert, auch wenn die Abmessungen der Wagen und der Saugkästen leicht dazu verführen, einmal „Fünfe gerade sein zu lassen". Mit dem Lineal werden die Unebenheiten ausgemessen, Dichtleisten ausgetauscht und die Übergänge genau beigeschliffen. Nochmalige Kontrolle mit dem 2-m-Lineal, es müßte stimmen, dennoch, ein Sinterwagen wird zur weiteren Kontrolle von Hand über die ausgebesserte Stelle geschoben. Dichtet die Leiste auch an den Übergängen genau ab? Keine Beanstandungen? Erst danach, wenn alle Bedenken beseitigt sind, gilt die Arbeit als „fertig".

Am Ende des Sinterbandes liegt der Abwurf. Sonst vollständig eingekapselt, ist er heute prüfenden Blicken ausgesetzt. Die Brechroststäbe müssen gedreht werden. Jeden Tag, 24 Stunden lang, wirft hier sonst ein Sinterwagen seine rotglühende Last alle 30 Sekunden ab. Wie glühende Lavabomben aus einem Vulkan donnert der 2,5 x 1 m große und 30 cm dicke Sinterfladen dann vor den Stachelbrecher. Die Stachelwalze zerkleinert den Sinter, der durch die Roststäbe gezwängt und gebrochen wird. Während des Betriebes ist hier alles rotglühend. Alle Teile sind einer außerordentlich hohen Beanspruchung ausgesetzt. Trotz hochverschleißfesten und temperaturbeständigen, teuren Werkstoffen ist ein regelmäßiger Austausch notwendig. Aus Kostengründen sind die Rostbalken symmetrisch ausgebildet; ist eine Seite zu stark abgenutzt, dann dreht man den Stab um seine Querachse für eine zweite Einsatzzeit.

Heißsiebe — Domäne der Stahlbauwerkstatt auf Reparaturschicht

Verfolgt man den weiteren Weg des Sinters, dann findet man unterhalb des Stachelbrechers die Heißsiebe, eine Domäne der Stahlbauwerkstatt während der Reparaturschicht. Eine eingespielte Gruppe von Schlossern und Schweißern überprüft und beseitigt Schäden und Verschleiß mit großer Routine an den Siebbelägen und deren Befestigungen. Wie am Stachelbrecher heizt sich auch hier alles, was mit dem glühenden Sinterstrom in Berührung kommt, auf 300° C bis 650° C auf. Je zwei Unwuchterreger reißen die beiden neun Tonnen schweren Siebe auf ihren Federlagern mit 30 t Fliehkraft 970 Mal in der Minute hin und her. Gleich einem Lavastrom fließt während des Betriebes der zerkleinerte Sinter zum dahinter liegenden Sinterkühler. Alle Sinterstücke von 4 mm, oder kleiner, werden ausgesiebt und über den Rückgutweg wieder in die Sintermischung zurückgeführt.

Ein gänzlich anderes Bild findet man am Sintergebläse, das den notwendigen Unterdruck unter dem Sinterband erzeugt, wenn die Anlage läuft. Vor dem Gehäuse brummen nur zwei Schweißmaschinen, von Schweißern ist nichts zu sehen. Man muß erst unter die Maschine die Treppe hinuntergehen, den Schweißkabeln nach, um die Männer am Gebläseläufer zu







Einige Arbeitsvorgänge der Reparaturschicht haben wir in unseren Bildern festgehalten, so von links das Wenden der Roststäbe im Stachelbrecher, die Kontrolle des Belages und das Aufschweißen neuer Schleißschutzkappen am Heißsieb (Mitte) und schließlich auf dem Bild rechts das zusätzliche Abklopfen der Platten des Elektrofilters.

thyssenkrupp Corporate Archives

entdecken. Zu zweit nebeneinander, schweißen sie das während dreier Wochen abgeschmirgelte Material wieder auf. 550 000 Kubikmeter Abgas pro Stunde, bei ca. 150 ° C mit minus 100 mm WS (Wassersäule) fördert der Ventilatorläufer. In jedem Kubikmeter sind 90 bis 110 mg Staub, der, wie bei einem Sandstrahlgebläse, Material von den Schaufeln abträgt. Vor dem Aufschweißen hielt ein Läufer, der neu 28 000 DM kostet, rund sieben Monate. Heute hält er über zwei Jahre. Ist die Schweißarbeit beendet, dann muß der Läufer ausgewuchtet werden. Schon eine ungleiche Gewichtsverteilung von nur 1 Kp erzeugt eine Fliehkraft von 2 700 Kp, die dann den Läufer zu stark schwingen läßt. (Mit Kp kürzt man Kilopound ab, früher Kilogramm, heute Newton genannt. 1 Kp = 9.81 Newton.)

Saubere Filter — saubere Luft

Neben den Reparaturarbeiten an den Fertigungsanlagen ist als zweites großes Aufgabengebiet in Walsum der Emissionsschutz zu nennen. An allen Stellen, an denen Staub in der Anlage anfällt, wird abgesaugt und gefiltert. Anlagen, bei denen die Lufttemperatur zu hoch ist, sind an die zwei großen Elektrofilter angeschlossen. Staubige Kaltluft wird über Intensiv-Schlauchfilter gesäubert.

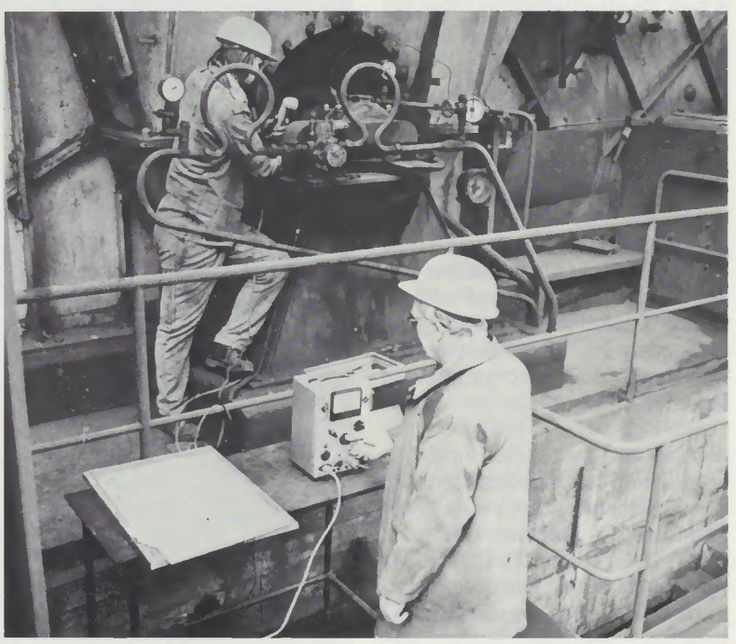
Die größte Staubmenge fällt durch das Sinterband an. Die gesamte Luftmenge von 357 000 cbm/Std. wird im Elektrofilter von einem Rohstaubgehalt von 5 000 mg/cbm auf 95 bis 110 mg/cbm gereinigt. Diese Werte sind natürlich nur dann auf die Dauer einzuhalten, wenn die Filter regelmäßig gewartet und repariert werden. Jede Falschluft am Filtergehäuse setzt den Wirkungsgrad herab, deshalb werden besonders die Abdichtungen an den Klopfstangen turnusmäßig repariert bzw. ausgewechselt.

Im Innern des Filters sind große Plattenfelder nebeneinander beweglich aufgehängt, die an die Hochspannung angeschlossen sind. Das dabei entstehende elektrische Feld zieht den Staub an, der sich auf den Filterplatten absetzt. Durch kontinuierlich laufende Klopfwerke wird der Staub abgeklopft. Da jedoch Kalk ein Bestandteil der Sintermischung ist, befinden sich auch Kalkstücke im Abgas, die sich an den Filterplatten so fest anklammern, daß durch den normalen Abklopfvorgang nicht alle angesetzten Staubteile abgeschlagen werden. Zusätzlich wird deshalb, alle drei Wochen, mit einem Preßlufthammer jedes Plattenfeld von Hand abgeklopft. Wie beim E-Filter, so sind auch die Intensiv-Schlauchfilter einer dauernden Kontrolle unterworfen. Der Staub wird bei dieser Filtertype durch lange Filzschläuche ausgefiltert, die einem dauernden Verschleiß unterworfen sind. Nach Sichtkontrolle des gereinigten Abgases werden diese Schläuche dann satzweise gegen neue ausgewechselt. Insgesamt fallen rund 20 bis 25 t Staub während 24 Stunden in der Anlage an, der — über den Rückgutweg — direkt in die Sintermischung zurückgeführt wird.

Mehr als 8 bis 10 Stunden Zeit innerhalb von drei Wochen hat man nicht für alle die Reparaturarbeiten in Walsum, damit der Erzfluß zum Oberhausener Hochofenwerk nicht unterbrochen wird. Doch zwischen diesen drei Wochen stehen die Mitarbeiter der Erzaufbereitung Walsum der Maschinenbetriebe rund um die Uhr bereit, damit die Sinteranlage des Werkes Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG ohne Störung produzieren kann.

Wolfgang Schröder





Arbeiten am Läufer des Sintergebläses wurden auf den beiden Bildern oben festgehalten, und zwar links die Auftragsschweißung an den Schaufeln der Laufräder, rechts die Kontrollmessung und das Nachwuchten, beides Arbeitsvorgänge, die nach Beendigung der Schweißarbeiten durchgeführt werden.

thyssenkrupp Corporate Archives

Alltag und Sonntag der Thyssen-Mitarbeiter am Orinoco

Wir setzen den Bericht von Rolf Dahlheim – Werkzeitschrift der ATH – über die Fachleute der Thyssen-Gruppe fort, die beim Einfahren eines neuen Walzwerkes in dem venezolanischen Stahlwerk „SIDOR" in der Stadt Ciudad Guayana Assistenz im Rahmen eines Beratungsvertrages leisteten. Während Rolf Dahlheim sich im ersten Artikel mit den technischen Aufgaben befaßte, die von den deutschen Fachleuten in dem venezolanischen Stahlwerk zu lösen sind, erzählt er in der Schlußfolge seines Berichtes vom Leben der Thyssen-Mitarbeiter unter der Tropensonne am Orinoco, von den wilden und einmaligen Schönheiten riesiger Wasserfälle in den endlosen Urwaldgebieten, von Caracas, der Hauptstadt des Landes, und vom „tropischen Ruhrgebiet" im Herzen des südamerikanischen Kontinents.

Die Thyssen-Mitarbeiter wurden in Venezuela nicht nur mit den veränderten Arbeitsbedingungen fertig, sie bewältigten auch die klimatische Umstellung und die völlig andere Lebensweise.





In den Häusern, wie sie unser Bild oben auf der linken Seite zeigt, wohnen die Thyssen-Mitarbeiter mit ihren Familien. – Auf dem Bild daneben das Stahl- und Walzwerk in Venezuela, das unmittelbar am Orinoco liegt. – Im Urwald gibt es neben dem Flugzeug, aus dem der größte Wasserfall dieser Erde fotografiert wurde (Bild unten rechts), nur noch den Einbaum, wie ihn die Indios fahren. Bootsbesitzer und Boot wurden im Bild unten links festgehalten.

Wie arbeitet man nun hier, wie wird man mit dem für uns Mitteleuropäer ungewohnten Klima fertig? Vielleicht läßt sich das mit zwei Worten, die eines der deutschen Belegschaftsmitglieder auf diese Frage antwortete, am deutlichsten sagen: „Man schwitzt!" Bei Temperaturen, die auch in der Regenzeit kaum unter 30 Grad absinken, ist das wohl verständlich. Trotz allem bleibt aber festzustellen, daß man sich auch an die Hitze gewöhnen kann, daß man in der Lage ist, sich zu akklimatisieren, und daß vor allem bisher niemand aufgrund dieser Klima-Umstellung ernstlich krank geworden ist, obwohl man hier nur rund 800 Kilometer vom Äquator entfernt ist.



Die Arbeit selbst ist natürlich kein reines „Honigschlecken". Zu der Belastung durch die Hitze kommen die üblichen Probleme und Problemchen beim Einfahren neuer Anlagen, hinzu kommen auch bestimmte Verständigungs- und Sprachschwierigkeiten zwischen den Deutschen und den spanisch sprechenden Venezolanern. Aber gerade das wurde eigentlich sehr schnell überbrückt. Das lag zum Teil daran, daß eine Reihe von venezolanischen Fachkräften bei der ATH geschult worden war und hier auch ein gewisses Mindestmaß an Deutschkenntnissen erwerben konnte. Außerdem hatten sie vorher schon, nämlich noch in Venezuela, Deutschunterricht erhalten.



Das Leben außerhalb der Arbeitszeit verläuft natürlich ganz anders als in Deutschland. Mehrere Belegschaftsmitglieder haben für die Zeit ihres Aufenthaltes in Venezuela ihre Familien mitgenommen oder nachkommen lassen. Für sie sind Wohnungen, die der SIDOR gehören, zur Verfügung gestellt worden. Die Junggesellen bzw. diejenigen, die hier ohne Familie wie Junggesellen leben, wohnen im sehr guten Hotel „Dos Rios", das über einen eigenen Swimming-Pool verfügt. Verständlich, daß die dortigen Temperaturen ständig zum Schwimmen verlocken. Dieses „Dos Rios" hat seinen Namen von den „zwei Flüssen", nämlich dem Orinoco und dem Rio Caroni, der hier in den Orinoco mündet.

thyssenkrupp Corporate Archives

Alltag und Sonntag in Thyssen-Land

Auch die „Junggesellen" hatten inzwischen freundschaftliche Beziehungen angeknüpft. Doch die Freundschaften in Venezuela sind naturgemäß vorwiegend auf die Deutschen untereinander beschränkt. Man schließt sich hier enger aneinander an, als man es von zu Hause aus gewöhnt ist. Man unternimmt auch mehr gemeinsam. So wurden freie und verlängerte Wochenenden zu weiten Ausflügen genutzt.

Wohl jeder der deutschen Mitarbeiter hat inzwischen einige Wochenenden an der Karibischen See verbracht, an jenen Stellen, die wir in Europa als „die Traumstrände" ansehen: kilometerweiter weißsandiger Strand, blauer Himmel, nickende Palmen. Ganz Unternehmungslustige schlossen sich zu einem kleinen Auto-Konvoi zusammen, fuhren Richtung Süden durch das Hochland von Guayana bis in die dichten Urwälder hinein, in denen noch Indios in all ihrer Natürlichkeit leben – unmittelbar an der Grenze zu Brasilien.

Mitten im Urwald, allerdings nur mit dem Flugzeug zu erreichen und eine gute Flugstunde von Puerto Ordaz entfernt, liegt auch das Canaima-Camp. Es ist Stützpunkt für alle diejenigen, die den höchsten Wasserfall der Erde, den „Salto Angel", besichtigen wollen. Mit diesem Wasserfall hat es eine besondere Bewandtnis. Er wurde erst im Jahre 1937 von dem amerikanischen Flieger Jimmy Angel im Gebiet der Kamarata-Indianer entdeckt. Schroffe Felswände steigen hier fast 3000 m hoch in den Himmel. An vielen Stellen stürzt Wasser zu Tal. Diese kleineren Fälle aber werden übertroffen von jenem großen Wasserfall, dem Jimmy Angel seinen Namen verliehen hat. In 2580 m Höhe stürzt hier das Wasser 1005 m tief, davon 802 m in freiem Fall. Ein beeindruckendes Bild, das sich durch die kleinen Scheiben der zweimotorigen Maschine bietet. Dieses kleine Flugzeug zwängt sich regelrecht in den Canon hinein. Schafft es wirklich all' diese vielen engen Windungen? Steilkurve. Wieder Anflug auf den Wasserfall. Das Bild ist erneut beeindruckend. Und wieder die Windungen des Flugzeuges an den Felswänden entlang. Fast erleichtert atmet man auf, wenn unten die sprühende weiße Wassergischt verschwindet und wieder der Dschungel auftaucht. Und dann eine provisorische Landebahn. Die Maschine rollt aus, man ist im Canaima-Camp. Hier kann man sogar in einer Lagune des Rio Carrao vor einer unwirklich erscheinenden Wasserfallkulisse mit dem Boot fahren oder ein erfrischendes Bad nehmen. Das Wasser ist trotz seiner Klarheit rotbraun gefärbt. Die Färbung soll durch Gerbsäure hervorgerufen worden sein.

Wenn man will, kann man von hier aus unter sachkundiger Führung in den Urwald hinein zum „Dschungel-Rudi" kommen, jenem schon fast sagenhaften Holländer, der seit über 20 Jahren wie ein Eingeborener mitten im Urwald lebt. Man trifft hier vielleicht auch Janosch, den Ungarn, der vom Fischfang lebt, oder man läßt sich von dem deutschen Waldläufer Ralph mit einem Einbaum zu den Indios fahren. Die Technik macht aber auch vor dem Dschungel nicht halt. Nicht nur, daß es im Urwald eine Start- und Landebahn gibt, nein, ein standesgemäßer Einbaum hat heute einen Außenbordmotor. Auch bei den Indios. Und zum Abschluß dieses Urwald-Trips erhält man dann eine Urkunde als „Dschungelforscher", ausgestellt von der venezolanischen Luftfahrtgesellschaft AVENSA.

Selbstverständlich ist auch die Hauptstadt Caracas Ziel von Ausflügen gewesen und wird es auch in Zukunft sein. Eine Stadt, die unheimlich schnell wächst, die ständig ihr Gesicht verändert, über zwei großartige, oft verstopfte Autobahnen verfügt und die in einem wohlbehüteten Museum das Andenken des großen südamerikanischen Befreiers Simon Bolivar wachhält.

Wenn man an Caracas denkt, verbindet sich der Name dieser venezolanischen Hauptstadt unbedingt mit dem Begriff Verkehr. Mancher bundesdeutsche Autofahrer (von vielen Ausländern oft kritisiert) würde hier in Caracas freiwillig seinen Führerschein zurückgeben. Blinkzeichen kennt man kaum, man regelt Links- und Rechtsabbiegen sowie Einordnen mit der aus dem linken Wagenfenster heraushängenden Hand, man fährt bei „Rot", wenn schon nicht über die Kreuzung, dann zumindest in sie hinein, man biegt auch bei „Rot" rechts ab. Auch bei vier- und fünfspurigen Straßen bemühen sich die Venezolaner, möglichst die linke Spur zu benutzen, es wird viel gehupt. Der an strenge Verkehrsvorschriften gewöhnte Bundesbürger glaubt, jeden Augenblick müsse der Verkehr zusammenbrechen – aber weit gefehlt: Es klappt. Und das sogar ziemlich reibungslos.

Gerade hier in der Hauptstadt und in ihrer unmittelbaren Nähe gibt es ungewöhnlich viele Autos, die allerdings oft in einem solchen Zustand sind, daß TÜV-Beamte graue Haare bekommen würden. Das mag zum großen Teil daran liegen, daß Venezuela als großes Erdöl-Förderland in der Lage ist, das teuerste Superbenzin für (umgerechnet) 17 Pfennig zu verkaufen.

Von hier aus ist es auch nur ein „Katzensprung" weit bis nach Colonia Tovar, in den internationalen Hotels angekündigt als „German-Town". Mit dieser Stadt hat es seine eigene Bewandtnis: Nach hier sind nämlich vor rund 150 Jahren Auswanderer aus dem Schwarzwald geflüchtet, als in Caracas die Pest ausbrach. Sie waren weitab vom Schuß und gerieten regelrecht in Vergessenheit. Erst vor gar nicht allzu langer Zeit stieß man auf die Nachfahren jener Auswanderer. Sie haben sich ihr Deutschtum, ihre Lebensart und ihre Sprache bewahrt, allerdings eine Sprache, der man es regelrecht anhört, daß ihre Entwicklung vor mehr als einem Jahrhundert plötzlich aufgehört hat. Verständlich, daß man verblüfft ist, wenn man hier (schwarzwaldgerecht) handgeschnitzte Straßen- und Hinweisschilder in deutsch entdeckt.

Und weitere Ausflugsziele locken. So z. B. die Anden mit Bergen von rund 5000 m Höhe oder auch die riesigen Erdölfelder vor allem im Maracaibo-Gebiet. Den einen oder anderen zog es des sonntags auch in die stillen Llanos, jene Hochgrassteppen mit Buschbeständen, die manchmal an eine Parklandschaft erinnern. Und all das blüht und glüht in unzähligen Farben, wenn die Regenzeit zu Ende ist.

Doch zurück nach Puerto Ordaz. Die Mitarbeiter der Thyssen-Gruppe brauchen aber gar nicht weit zu fahren, um die Schönheit Venezuelas kennenzulernen, denn es gibt hier z. B. zwei sehr schöne Naturparks, und in einem anderen Ortsteil der Stadt Ciudad Guayana, nämlich in San Felix, erlebt man noch südamerikanisches Leben so, wie man es sich auch hier in Deutschland vorstellt. Und von der nächstgelegenen Anhöhe aus hat man einen wunderbaren Blick auf den an dieser Stelle wohl gut zwei Kilometer breiten Orinoco. Ein nahezu unbeschreibliches Farbenspiel entsteht, wenn die Sonne untergeht und weit hinten in den Dschungel eintaucht.

Diesen Gegensatz zwischen der unermeßlichen Weite des Landes, der Größe des Dschungels und den ungezählten Wasserfällen einerseits und der Arbeit andererseits erlebten die deutschen Mitarbeiter immer wieder. Und

thyssenkrupp Corporate Archives

sie genossen diesen Gegensatz. Verständlicherweise waren sie froh, wenn sie zum Wochenende die rote Erde dieser Stadt, die auf ein bestimmtes Maß an Eisenerz schließen läßt, verlassen konnten und ihr Wochenende draußen verbrachten. Viele taten das im wahrsten Sinne des Wortes: Sie nahmen Hängematten mit und schliefen im Wald. Eines der großen Hobbies, das hier betrieben wird, ist das Fischen. Darüber hinaus nehmen sie aber auch die Gelegenheit wahr, einen Teil ihrer Freizeit in den beiden bestehenden Clubs zu verbringen, wo jede Art von Wassersport möglich ist. Das wird vor allem von den Ehefrauen mit Kindern begrüßt. Auch die Kleinsten sind schon regelrechte „Wasserratten".

Venezuela scheint ein Land voller technischer Möglichkeiten, und im Lande selbst ist es der Staat Guayana, der sich im Laufe der Zeit zum Industriezentrum entwickeln wird. Nicht allzu weit von den Werksanlagen der SIDOR gibt es ungewöhnlich reiche Eisenerz-, Mangan- und Bauxitvorkommen, die auch abgebaut werden. Auf rund 400 Millionen Tonnen Eisenerz mit einem Fe-Gehalt von 68 Prozent schätzt man allein den Cerro Bolivar. Neben dem Erdöl, das an anderen Stellen des Landes überreichlich gefördert wird, wächst weitere Industrie. So wurde der Nebenfluß des Orinoco, der Rio Caroni, gestaut und liefert die erforderliche Energie. Das wiederum war die entscheidende Voraussetzung dafür, daß Aluminiumwerke, Zementwerke und andere Industrien angesiedelt werden konnten. Zur Zeit spricht man in Venezuela leicht übertreibend von einem „tropischen Ruhrgebiet".

Das ist eine Entwicklung, die der Spanier Hojeda, als er 1499 dieses Land entdeckte und es wegen seiner indianischen Pfahlbaudörfer Klein-Venedig = Venezuela nannte, nicht voraussehen konnte. Kaiser Karl V. belehnte um 1528 das Augsburgische Handelshaus der Welser mit Venezuela. Damals suchte man nach der sagenhaften Goldstadt „el Dorado". Heute glaubt man, es durch die reichen Bodenschätze, wenn auch in abgewandelter Form, gefunden zu haben.

■

Eine Dividende von 10 % vorgeschlagen

Der Aufsichtsrat der August Thyssen-Hütte AG hat in seiner Sitzung am 22. Januar 1974 den Jahresabschluß zum 30. September 1973 gebilligt und damit festgestellt.

Nachdem rd. 67 Mill. DM den Rücklagen zugeführt wurden, stellt sich der Bilanzgewinn auf 101 Mill. DM. Der Hauptversammlung, die am 19. April 1974 in Duisburg stattfindet, wird vorgeschlagen, ihn zur Zahlung einer Dividende für das Geschäftsjahr 1972/73 von 5,— DM je Aktie im Nennwert von 50,— DM zu verwenden; das sind zehn Prozent auf das dividendenberechtigte Grundkapital von 1,01 Mrd. DM. Mit diesem Vorschlag wird ein Teil der in den beiden Vorjahren erfolgten Dividendenkürzung wieder ausgeglichen.

Neues Belegschaftsgebäude in Finnentrop

Nach der Übernahme des Betriebes Finnentrop durch die August Thyssen-Hütte im Jahre 1970 wurde beschlossen, neben der Modernisierung der Produktionsanlagen für die Belegschaft auch ein neues Sozialgebäude zu errichten. Unter Hinzuziehung örtlicher Baufachleute entstand jetzt für rund 2,5 Mill. DM ein Gebäude mit 6.605 m³ umbautem Raum für die mehr als 300 Mitarbeiter des Werkes Finnentrop.

Prokura erteilt

Dem Leiter der Kaufmännischen Betriebswirtschaft, Direktor Dipl.-Kfm. Dr.-Ing. Dieter Terlaak, wurde Prokura erteilt.

40 Jahre im Werk Oberhausen waren:

Hanz Bazilowski, MW; Johannes Becker, MBi; Josef Bertelsbeck, DVO; Hermann Bloch, BIGZ; Emilie Block, VW; Karl Bohn, Q; Karl Borchard, WZu; Gottfried Breidenbach, Vk/Bau; Waldemar Bröckelmann, SoBFW; Wilhelm Buss, WSP; Johannes Cieplik, StoWi; Franz Derissen, Vw; Helmut Dreher, MEH; Sigmund Dzialoszinski, BIGV; Franz Eickenbusch, WFein; Horst Erbing, BIGZ; Bernhard Evers, VkE; Alois Frank, EVW; Hans Franke, BIGZ; Herbert Friedrich, MBI; Friedrich Ernst, M/TNP; Fritz Gajen, MBI; Heinrich Giebkes, MBI; Alfred Gosepath, BIGZ; Otto Grope, BIWZ; Josef Grunewald, WStab; Katharina Gwisdalla, E; Alfons Hagedorn, Vk/BM; Kurt Hellen, MBI; Kurt Herbst, MSP; Albert Hinsken, F; Hugo Hartmann, BauS; Josef Hluchnik, StoWi; Bernhard Homann, BauS; Johann Hülsebusch, SM; Erich Jöres, BauS; Horst-Karl Kempa, WS; Siegfried Kleinöder, MMS; Herbert Kulinski, StoWi; Paul Major, VkE; Viktor Monzer, Q; Kurt Mosel, MH; Erich Müller, BauS; Gernot Muss, VkE; Ernst Neunemann, BauS; Erich Nixdorf, Vk/HW; Alfons Nowak, Z; Matthias Peukert, MBI; Artur Ramseger, SoBFW; Herbert Reimann, SM; Hans Reinecke, WGD; Helmut Riechel, WDraht; Franz Rödel, VkE; Werner Röhrborn, VkE; Josef Rupprath, BauS; Günther Schiemann, BIGV; Karl Schmeink, MMS; Rudolf Schmitt, EF; Willi Schümann, EVW; Helmut Siebrecht, VkE; Hermann Spielmann, SN; Alfred Tausendfreund, EVW; Walter Träder, StoWi; Alfred Wagner, MBIM; Johann Weber, SoBeK; Hans Witteler, MS; Günther Wolske, MAV; Max Wytrykus, F.

Auf eine 25jährige Tätigkeit blickten zurück:

Johann Bilke, Johannes Buttenbruck, Peter Diebels, Max Fulle, Hans Gödde, Konrad Mühlenbeck, Franz Müller, Günther Schwecht, Hans Trimborn, Josef Ueberbach, Walter Wölk.

In den Ruhestand traten:

Wilhelm Gondolf, BWs; Peter Immig, SoBFW; Johann Dolata, Q; Leo Knickhoff, SM; Andreas Nitka, StoWi; Heinrich Pauly, MH; Artur Sontacki, Z.

Es verstarben:

31. 12. 1973 Karl Maier, 70 Jahre; 31. 12. 1973 Manfred Schulz, 33 Jahre; 2. 1. 1974 Anton Strauß, 68 Jahre; 2. 1. 1974 Otto Lucht, 72 Jahre; 3. 1. 1974 Peter Michels, 75 Jahre; 3. 1. 1974 Walter Dinse, 61 Jahre; 3. 1. 1974 Wilhelm Weber, 58 Jahre; 4. 1. 1974 Hermann Dickmanns, 37 Jahre; 4. 1. 1974 Hans Herbrüggen, 60 Jahre; 4. 1. 1974 Heinrich Riepe, 80 Jahre; 5. 1. 1974 Heinrich Wingert, 70 Jahre; 6. 1. 1974 Franz Habedank, 62 Jahre; 7. 1. 1974 Johann Enger, 78 Jahre; 8. 1. 1974 Wilhelm Neuhaus, 80 Jahre; 9. 1. 1974 Emil Wirth, 73 Jahre; 10. 1. 11. 1. 1974 Bernhard Eul, 55 Jahre; 11. 1. 1974 Johann Knoll, 82 Jahre; 12. 1. 1974 Emil Schliewing, 74 Jahre; 13. 1. 1974 Josef Kampe, 67 Jahre; 14. 1. 1974 Karl Pieta, 64 Jahre; 15. 1. 1974 Peter Löffler, 80 Jahre; 16. 1. 1974 Karl Freitag, 73 Jahre; 18. 1. 1974 Adolf Belke, 67 Jahre; 20. 1. 1974 Franz Haarmann, 70 Jahre; 21. 1. 1974 Wilhelm Bredenbröker, 52 Jahre; 22. 1. 1974 Wilhelm Gewehr, 64 Jahre; 22. 1. 1974 Heinrich Herrmann, 74 Jahre; 23. 1. 1974 Georg Lohnsteig, 73 Jahre; 24. 1. 1974 Franz Teigelkamp, 79 Jahre; 29. 1. 1974 Hugo Beisenbruch, 92 Jahre.

thyssenkrupp Corporate Archives


thyssenkrupp Corporate Archives